



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Ergonomía y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de  
Salaverry, Trujillo 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Administración**

**AUTORA:**

**Cinthia Roxana Montenegro González (ORCID: 0000-0002-9456-8064)**

**ASESORA:**

**Dra. Flor Alicia Calvanapón Alva (ORCID: 0000-0003-2721-2698)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Gestión de Organizaciones**

**TRUJILLO – PERÚ**

**2019**

## **Dedicatoria**

Dedicado a María Elena, mi madre;  
por tu amor, enorme paciencia y  
sabiduría, pero por sobre todo, por  
enseñarme a no rendirme tan  
fácilmente.

A Boris, mi hermano, por darme tu  
apoyo y cuidarme desde pequeña.

A David, mi esposo, por tus consejos  
tu entendimiento, tu amor, cuidados y  
tu fuerza inquebrantable.

A ustedes tres gracias por ser mi  
soporte.

Los amo.

## **Agradecimiento**

A todos y cada uno de los docentes  
que me han guiado a través de este  
camino de aprendizaje.

## **Página del Jurado**

## Declaratoria de autenticidad

Yo, Montenegro González Cinthia Roxana, estudiante del Programa de Formación para Adultos de la Universidad Cesar vallejo, identificada con DNI n° 43225860, con la tesis titulada Ergonomía y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo 2019.

Declaro bajo juramento que: la tesis es propiedad de mi autoría.

Respetando las normas requeridas para citas y referencias de fuentes y autores consultados, norma denominada APA; por lo tanto, indico que el presente trabajo de investigación no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.

En el presente los datos demostrados en los resultados son reales, de ninguna manera han sido falseados, duplicados, y/o copiados; los resultados presentados en esta tesis se establecerán en aportes a la realidad que se investigó. Así mismo señalo que de comprobarse algún tipo de fraude (presentación de datos falsos), plagio (señalar información sin citar y/o respetar a autores), piratería (uso ilegal de la información ajena) o falsificación (presentar falsamente las ideas de otros como propias), asumo las consecuencias y sanciones que de mi ejercicio se deriven, sometiéndome así pues a la normatividad vigente de la Universidad Cesar vallejo.

Trujillo, Julio 2019



Montenegro González Cinthia Roxana

DNI: 43225860

## Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad .....	iv
Índice .....	v
Resumen .....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MÉTODO .....	18
2.1. Tipo y diseño de investigación .....	18
2.2. Variables y operacionalización .....	18
2.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	20
2.4. Técnicas e instrumentso de recolección de datos .....	20
2.5. Procedimientos.....	23
2.6. Método de análisis de datos .....	24
2.7. Aspectos éticos .....	25
III. RESULTADOS .....	26
IV. DISCUSIÓN.....	32
V. CONCLUSIONES .....	37
VI. RECOMENDACIONES .....	38
REFERENCIAS .....	42
ANEXOS .....	45

## **Resumen**

La presente investigación tuvo como objetivo principal: Determinar la relación que existe entre la ergonomía y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, 2019. El presente estudio fue de diseño no experimental, de corte transversal y correlacional. La población estuvo conformada por 85 colaboradores de las diversas áreas nombrados y contratados de la entidad. Para el respectivo estudio se utilizó una encuesta en escala de Likert (1-5) para ambas variables, dichos instrumentos utilizados en el proceso de estudio fueron validados mediante la opinión y juicio de expertos y el estadístico Alfa de Cronbach. Llegando a la conclusión que: la ergonomía y la satisfacción laboral tienen una correlación de baja positiva, el nivel de ergonomía fue media con 69.4% y para satisfacción laboral prepondera de igual manera el nivel medio con un 61.2%.

***Palabras clave:*** Ergonomía, Satisfacción laboral, Organización

## **Abstract**

*The main objective of this research was to: Determine the relationship between ergonomics and job satisfaction of employees of the District Municipality of Salaverry, 2019. The present study was of non-experimental design, cross-sectional and correlational. The population was conformed by 85 collaborators of the diverse areas named and contracted of the entity. For the respective study, a Likert scale survey (1-5) was used for both variables, these instruments used in the study process were validated by the opinion and judgment of experts and the Cronbach's Alpha statistic. Arriving at the conclusion that: ergonomics and job satisfaction have a correlation of positive low, the level of ergonomics was average with 69.4% and for job satisfaction the middle level also preponderates with 61.2%.*

**Keywords:** *Ergonomic, job satisfaction, organization*



## I. INTRODUCCIÓN

La ergonomía resulta algo novedoso, innovador para los que poco conocíamos sobre la materia, pero si se comienza a investigar nos daremos cuenta que este término no es tan desconocido como se considera, las primeras investigaciones sobre este datan desde la antigüedad; lo cierto es que los estudios más profundos se realizaron en EEUU con *Hywel Murrel*, quien no sólo se encargó de estudiar y profundizar, sino que también lo aplicó dentro de un conjunto de personas que se dedicaban a trabajos incómodos y pesados.

En Perú, existe una norma básica sobre la ergonomía, dando cumplimiento al reglamento de seguridad y salud del trabajo mediante el D.S N° 009-2005-TR. Dicha disposición fue dada por el ministerio de trabajo en el año 2008, ya que era primordial que exista una ley que norme, regule y vele por la salud, bienestar y satisfacción de los colaboradores de entidades públicas y/o privadas, en aras de una búsqueda de mejor ambiente y condiciones del trabajo.

Aplicar esta norma en todas las entidades sería lo ideal, lastimosamente en el sector público se desconoce sobre esto y no se aplica habiendo sido olvidado el bienestar y satisfacción de los trabajadores.

La entidad, objeto de esta investigación, cuenta con 100 colaboradores con diferentes modalidades de contrato, profesionales técnicos, licenciados y estudiantes; estos están distribuidos en las diferentes oficinas y áreas de la organización municipal, dentro de estas se aprecia la incomodidad en los espacios, los ambientes son de tamaño reducido originando un hacinamiento en los escritorios y espacios asignados a cada trabajador, la infraestructura es inadecuada porque tiene muchos años que no ha sido remodelada, asimismo se encuentra un ambiente de insatisfacción por el mismo clima laboral, el desconocimiento que existe en las autoridades municipales conlleva a que se produzca una desmotivación e insatisfacción en los colaboradores de dicha entidad por lo tanto es importante entonces conocer y desarrollar el sentido de la ergonomía dentro de la institución y aplicarse en los ambientes e infraestructura cuyo objetivo es el de mejorar la satisfacción laboral de sus colaboradores.

El éxito de una institución depende mucho de los colaboradores y son ellos que de contar con ambientes adecuados y recursos apropiados mejorarían sus destrezas y capacidades manifestando sentir una buena satisfacción, ya sea de tipo laboral y también

personal, mejorando su productividad lo que conllevará a que se dé un mejor servicio. Existen estudios que han demostrado que aquellos trabajadores que realizan sus quehaceres diarios confrontando condiciones de trabajo poco adecuadas tienen frustración e insatisfacción lo que acarrea que los niveles de sus desempeños y productividad sean escasos. En consecuencia, estos dos indicadores se deberían tener en cuenta de manera primordial en una organización para que se pueda planificar y realizar estrategias de prevención y/o reversión en caso existan problemas o dificultades.

Es pues de esta manera que la ergonomía y la satisfacción laboral buscan mejorar el bienestar y la salud de los colaboradores de toda entidad, buscando incrementar los beneficios de los mismos dentro de la institución y haciendo que disminuya la ausencia laboral ya sea por afecciones, accidentes, enfermedades, etc., aumentando, por lo tanto, tener colaboradores motivados y una excelente apreciación de satisfacción laboral.

A nivel mundial España es uno de los países que también tomó importancia a este tema no sólo como un principio básico de condición dentro del trabajo, sino que también lo hizo de manera legal creando una ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención.

A nivel latinoamericano quien se preocupó más en aplicar esta materia es Colombia, ya que, según investigaciones, dicho país ha sabido aplicar muy bien la ergonomía en instituciones privadas como del estado.

Es así que, explorando bases de datos de trabajos de las diferentes universidades, publicaciones científicas y libros sobre el tema, se lograron ubicar los siguientes trabajos de investigación, que servirán como antecedentes para darle una base de sustento a esta investigación.

En el ámbito internacional Vera-Díaz, Galarza-Villalba y Galarza-Bravo (2017) en el artículo científico denominado *Ergonomy and its application in university classes*, llevado a cabo en la Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ecuador. Estudio cuya conclusión dio evidencia que el 36% y 41% de estudiantes y docentes indicaron sentir fatiga al término de sus labores (p.48). Para determinar la manifestación y medida exacta de dolor se utilizó el mapa de Corlett y Bishop, encontrándose que el 20% de los docentes sufren malestares en la espalda media y un 11% indicó sentir dolor y malestar en las piernas y los pies (p.48).

A su vez el 47% y 2% de los estudiantes indicaron dolor y malestar en las posaderas y muslos (p.48). También señalaron algunos indicadores que pudieran dar indicios de la razón de estos malestares siendo estos el mobiliario, iluminación, ruido, temperatura. Ahora bien, esta investigación tuvo como objetivo era proponer condiciones y diseños que permitan la comodidad a estudiantes y docentes en las aulas universitarias (p.49). Este estudio se hizo a través de observación directa, de investigación no solo evaluativa sino propositiva, de recopilación documental y de corte transversal (p.50). Al concluir con el estudio, los autores indicaron pautas a seguir para mejorar la ergonomía dentro de las aulas universitarias de su región.

Siguiendo con el ámbito internacional Young-Joo Lee (2015) en la tesis nombrada *Comparison of Job Satisfaction Between Nonprofit and Public Employees*, con esta investigación el autor estudió las diferencias entre las organizaciones públicas y sin fines de lucro que implican la comprensión de la satisfacción laboral de los empleados en los dos tipos de organizaciones requiere la distinción entre los dos (p.3). Además, el autor señala que las investigaciones han encontrado que el nivel de un individuo de satisfacción en el trabajo está determinado por una combinación de características personales y organizacionales (Lee y Wilbur, 1985; Wright y Davis, 2003, citado por Young-Joo Lee, 2015, p.4). De igual manera dice que la comprensión de los atributos de satisfacción en el trabajo en las organizaciones públicas y sin fines de lucro y la identificación de las diferencias entre ellos ayudará a los administradores de organización con el diseño de puestos de trabajo (Young-Joo Lee, 2015, p.4), también motivar a los empleados y retener a los empleados (Young-Joo Lee, 2015, p.4). Por lo que este estudio examina cómo sin fines de lucro y las actitudes de los gestores públicos hacia sus organizaciones, las características del trabajo, y su percepción de la alta dirección explican su satisfacción en el trabajo (Young-Joo Lee, 2015, p.4) y cómo estos atributos difieren en cuanto a su criticidad e importancia entre los dos sectores (Young-Joo Lee, 2015, p.4).

Dadas las similitudes y diferencias en las motivaciones de los dos tipos de organizaciones, es importante entender las diferencias entre los dos y sus líneas de continuidad (Grønbjerg, 2013, p.3). Por lo tanto, este estudio compara los efectos de diversos atributos de trabajo en las organizaciones sin ánimo de lucro y públicas (p.3). En particular, este estudio se centra en las actitudes de los gerentes hacia la organización, las características del trabajo, y su percepción de la alta dirección (p.3). Este estudio concluye

con implicaciones para la gestión de recursos humanos en las organizaciones sin ánimo de lucro (p.3).

Para el trabajo mencionado el autor aplicó encuestas a trabajadores de agencias públicas y organizaciones sin ánimo de lucro, incluyendo gerentes de ambos sectores haciendo un total de 1220 encuestados. El autor llegó a la conclusión que los resultados de este estudio revelaron que ciertos atributos de satisfacción en el trabajo tienen efectos distintivos en los gerentes de los sectores público y sin fines de lucro (p.11), al tiempo que sugiere que el orgullo de los directivos en su organización tiene fuertes efectos positivos sobre la satisfacción en el trabajo en ambos tipos de organizaciones (pp.11-12). La literatura existente señala unánimemente al orgullo de la organización como un elemento clave de la satisfacción en el trabajo, y los resultados implica que sea un atributo aún más crítico en los sectores público y sin fines de lucro (p.12). La alta correlación entre el orgullo y la satisfacción en el trabajo sugiere que las organizaciones públicas y no lucrativas deben invertir en el desarrollo de dichas políticas (p.13). De igual modo señala los resultados también sugieren que la autoridad sin fines de lucro de los directivos sobre sus tareas afecta a su satisfacción en el trabajo (p.14).

Así mismo tenemos a De León (2013) en su investigación titulada La ergonomía y su relación con la satisfacción del personal de una distribuidora automotriz de la ciudad capital Nueva Guatemala de la Asunción 2013, investigación cuantitativo no experimental cuyo estudio era demostrar la relación entre la ergonomía y la satisfacción laboral a través de la encuesta de 10 ítems a 25 mecánicos (p.70), el cual llega a la conclusión que no hay relación alguna entre las dos variables de estudio debido a la edad del grupo de personas (p.70).

A nivel nacional Justiniano (2017) en su investigación denominado Ergonomía y satisfacción laboral del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017 investigación de método hipotético deductivo con enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental y de corte transversal; aplicó su investigación a una población y muestra de 70 servidores del SENASA Lima-Callao. Se puede llegar a la siguiente conclusión: Primero, el autor identifica que la ergonomía está altamente correlacionada con la satisfacción laboral (p.64). En segundo lugar, la ergonomía ambiental está altamente correlacionada con la satisfacción laboral, y se ha encontrado que los resultados son altamente positivos. Esto significa que cuanto mayor sea la ergonomía del entorno, mayor será la satisfacción de los servidores. (p.64). En tercer lugar, este investigador descubrió que la ergonomía física

estaba altamente correlacionada con la satisfacción laboral y encontró una alta correlación positiva, lo que significa que cuanto mayor es la ergonomía física, mayor es la satisfacción del servidor en su entorno. Cuarto, se menciona que el trabajo cognitivo ergonómico no está tan estrechamente relacionado con la satisfacción laboral (p.64). Quinto, el juicio final y la ergonomía de la organización no están tan estrechamente relacionados con la satisfacción laboral (p.64).

Así mismo Murrugarra (2017) en su tesis denominada La ergonomía en la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Pachacamac-Lima, 2016, de diseño no experimental, transversal y con enfoque cuantitativo, en donde su población estuvo conformada por 205 trabajadores (p.7). Como resultado, debido a las variables ergonómicas, el 96.6% de los empleados consideran que la ergonomía es moderada. El 2.9% considera que la ergonomía es baja, y solo el 0.5% considera que la ergonomía es alta. (p. 71).

Por otro lado, en cuanto a satisfacción laboral, se obtuvo como resultado que el 61.5% presentaron un nivel de satisfacción laboral alto mientras que el 37.6% evidencia un nivel medio y solo un escaso 1% presentó un nivel bajo de la variable en cuestión (p.71). Para la prueba de hipótesis, el investigador utilizó la prueba estadística de Spearman Rho, que no encontró una correlación significativa entre la ergonomía del estudio y la satisfacción laboral, y el coeficiente de correlación  $r = .058$ . (p.77).

Aroni y Champi (2017) en su investigación llamada Ergonomía y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pilpichaca provincia de Huaytará región Huancavelica, 2016, realizaron una investigación básica con recolección de datos e información, concluyendo que la ergonomía y la satisfacción laboral en la unidad de estudio no se relaciona significativamente (p.8). Para conectar estas variables, utilizaron herramientas que les permitieron conocer y analizar las variables que se están estudiando (escala de evaluación Likert), y el número de personal administrativo que utilizó esta herramienta fue de 26 (p. 8). Kendall usó la correlación Tau b, que indicaba que rechazaban la hipótesis del estudio, tenía una significación estadística del 5% y un nivel de confianza del 95%. (p.92).

Es pues de esta manera que, la *Asociación Internacional de Ergonomía* (International Association-IEA) ha definido a la ergonomía de la siguiente manera:

Para Estrada (2015) La ergonomía es una profesión que utiliza teorías, principios, datos y métodos de diseño para expresar la interacción entre los elementos de una persona

y el sistema, optimizando el bienestar humano y el rendimiento de todos los sistemas. (Asociación Internacional de Ergonomía, 2001) (p.19).

Así mismo según los autores Mondelo, Gregori, Barrau (2012) señalan que Los términos ergonómicos se derivan de una palabra griega que significa trabajo y sustantivo, que significa ley o norma (p.16).

De la misma manera Martínez (2013) dice que La ergonomía es la ciencia de la naturaleza multifacética de los mecanismos humanos o la ingeniería de factores humanos. Centrándose en el sistema del automóvil humano, el único propósito es regular las condiciones de trabajo y las condiciones de la persona para una comodidad óptima y eficiencia de productividad ( p.13).

De igual manera Llana (2009) nos cuenta que la comunidad del *The Ergonomics Research Society* La ergonomía se define como un estudio científico de los factores humanos relacionados con el diseño de equipos como el entorno de trabajo, la máquina o el espacio de trabajo. (p. 25).

El Reglamento de la Ley N° 29873, Ley de seguridad y salud en el trabajo (2012), La ergonomía se define como la interacción entre el trabajador, la máquina y el entorno laboral con el único propósito de alinear el lugar de trabajo, el entorno y la organización del trabajo con las habilidades y características de los empleados, tienen un efecto negativo y mejoran la seguridad y la salud de los trabajadores (s.p.)

Por ello se hace necesario ahondar un poco acerca de la historia, del cómo y por qué es que nace esta disciplina; Ramírez (2006) relata que La ergonomía apareció hace décadas como una ciencia o disciplina integrada; Sin embargo, empíricamente se originó en una sociedad primitiva (pp. 13-14). La arqueología ayuda a encontrar una variedad de contenedores y accesorios adecuados para el tamaño humano, las necesidades y su relación con el medio ambiente. (pp.13-14).

Continuando en el siglo XIX, La interacción de las máquinas humanas con el descubrimiento de una máquina de vapor fue realmente experimental; Hoy, tales interacciones no deben basarse únicamente en sentimientos intuitivos, intuición o experiencia. (pp. 13-14).

Así mismo el propio autor dice también que: La interacción de las máquinas humanas con el descubrimiento de una máquina de vapor fue realmente experimental; Hoy, tales interacciones no deben basarse únicamente en sentimientos intuitivos, intuición o experiencia. (Ramírez, 2006, pp.13-14).

Otra vez Ramírez (2006) Esto indica que Frederick Taylor, junto con el trabajo de la Organización de Ciencias Laborales, dio los primeros pasos en el estudio de la actividad laboral. Aquí hay modelos de herramientas de mano de obra simples, por ejemplo, palas de varias formas y tamaños. (pp.13-14).

Por otra parte, Ramírez (2006) nos dijo que trabajó en la industria de armas y armas durante la Primera Guerra Mundial, y el hecho de que su turno de más de catorce horas trajo estrés y fatiga a los trabajadores, lo que provocó numerosos accidentes. En Inglaterra, grupos de ingenieros, psicólogos, sociólogos y médicos colaboraron durante y después de la guerra, interesados en temas laborales, música funcional o ambiental. (pp.13-14).

También en el siglo XX, la fisiología, la psicología y la higiene ocupacional se desarrollaron muy intensamente, y sus resultados fueron ampliamente utilizados en la industria. La sociología de la producción, nacida del experimento de Howtorne con Elton Mayo en ese momento, muestra que los impulsos morales y psicológicos no son inferiores a la economía y, por lo tanto, hacen del trabajo una corriente de humanidad. (Ramírez, 2006, pp.13-14).

También Ramírez (2006) Durante más de treinta siglos, Course Levin, el fundador de Theory of Group Dynamics, ha estudiado la motivación de los empleados para encontrar una atmósfera mental adecuada. (pp13-14).

Por lo tanto, el valor ergonómico reside en el nivel de síntesis de los aspectos humanos y técnicos, y el objetivo principal de la ergonomía se basa en las acciones específicas de la persona que utiliza la herramienta para realizar el trabajo; Por otro lado, el propósito de su investigación es el entorno hombre-máquina (Ramírez, 2006, pp.12-14).

Estrada (2015), señala que son varios los objetivos de la ergonomía y se han agrupado en los varios aspectos, tales como:

En el diseño del lugar de trabajo se lograrán los siguientes resultados: control de factores de riesgo, reducción de esfuerzos, mejora de las condiciones de trabajo, adaptación a las características anatómicas, psicológicas y fisiológicas de cada empleado, programación del trabajo según su capacidad, reurbanización de lugares de trabajo para personas con actividad limitada. (pp.20-21).

Diseñar un producto para demostrar su uso da como resultado:

Mantenimiento (limpieza y suciedad para reducir la fricción, facilita la lubricación y lubricación) quitar o cortar cosas) (pp.20-21).

La productividad, la calidad y la competitividad mejoradas mejoran la producción a lo largo del tiempo, la inversión en la producción a lo largo del tiempo y los costos laborales mejorados. (Estrada, 2015, pp.20-21).

Otro punto clave de Estrada (2015) es garantizar que la ergonomía sea autónoma y responsable y que haya suficiente información disponible para mejorar los planes de trabajo y el rendimiento, teniendo en cuenta los méritos, limitaciones, necesidades y aspiraciones de los empleados. (pp.20-21)

En consecuencia, se generan enfoques sobre la Ergonomía tales como el de Mondelo, et al (2012), quien señala:

El primer enfoque de la ergonomía reside en la posición de la investigación humana en su entorno de trabajo, lo que permite considerar la ergonomía como un método de aplicación y reflexionar sobre el concepto de un proyecto y la etapa corporativa. (p.23).

La segunda visión de la ergonomía es que, para alinear la implementación artificial con las limitaciones humanas, es necesario prever los límites de la actividad del usuario. (p.23).

Tercero, un poco más ambicioso que antes, entenderé esta ciencia como un campo de estudio interdisciplinario que analiza los problemas de diseño de proyectos y cómo expresar la secuencia de interacciones con un producto particular con el consumidor y otros usuarios (p.23).



Algo semejante ocurre con Ramírez (2006), quien también señala lo siguiente:

Con una amplia gama de campos de la ciencia y la actividad profesional, la gama de funciones ergonómicas está ampliamente integrada en fisiología, medicina, psicología experimental, física e ingeniería. (p.29).

Por lo tanto, estos cursos incluyen: biología, que proporciona investigación e información sobre la composición corporal, el tamaño corporal y las capacidades; psicología fisiológica que estudia las funciones del cerebro y el sistema nervioso que determinan el comportamiento; psicología experimental, que señala la actividad de la capacidad de percibir, aprender y controlar procesos motores; física e ingeniería para proporcionar información sobre automóviles y el medio ambiente. (p.29).

En base a estos datos, la ergonomía en las ciencias biológicas, las ciencias sociales (modelos organizacionales), la seguridad, las tareas de diseño técnico y el comportamiento humano (el hecho de que el desempeño de la tarea de la persona es menos predecible) es ergonómico. , teoría del aprendizaje y análisis ambiental (tarea, tarea, equipo, establecer el entorno para el individuo). (p.29).

Además, Estrada (2015), confirma que no se puede hablar de ergonomía, pero que no se puede decir disciplina de diferentes formas y ergonomía. Por esta razón, se han formulado varios efectos. (p.22).

Entre los cuales se pueden mencionar los siguientes: Reducción o eliminación de factores de riesgo; La relajación se reduce; Reduce el esfuerzo innecesario y provoca fatiga; Actualizar el sistema de rotación de personal; Mejora la productividad del flujo de trabajo; Mejora el proceso de producción y la calidad del producto; Mejora las condiciones de trabajo; Mejorar el proceso de reclutamiento y capacitación; Mejora la calidad de vida en el trabajo; Mejora del entorno ejecutivo para actividades no laborales; Los trabajos se reprograman según las especificaciones del usuario; El diseño del producto, teniendo en cuenta los criterios para su uso; Facilitar la operación de objetos, herramientas y máquinas; Facilite el uso del entorno de objetos y materiales. (pp.22-23).

Según esta investigación se encontró que la Ergonomía se divide en dimensiones.

En primer lugar, se estudiará todo acerca de la Ergonomía Organizacional, encontrando así algunas definiciones.

Para Martínez (2013) El derecho organizacional es responsable del estudio racional de los sistemas sociales y técnicos, incluidas las estructuras, políticas y procesos de gestión social, incluida la comunicación, la gestión, el diseño del trabajo, el diseño del día laboral, el trabajo en equipo, la organización cultural y la gestión de la calidad. (p.14).

Para Estrada (2015) La ergonomía organizacional es una tendencia hacia la organización ergonómica y, finalmente, el sistema técnico social de diseño de sistemas de trabajo e interfaces relacionadas. hombre-ambiente (p.183).

De igual modo Rescalvo (2004) Las características distintivas de la organización incluyen iniciativa, estatus social, comunicación, colaboración, independencia, programación, jerarquía e identificación de tareas. (p.31).

Volviendo la mirada hacia Ramírez (2006) habla sobre lo siguiente: Para alinear los elementos del entorno humano-mecánico, que esencialmente definen el sistema de producción de la compañía, necesitamos una filosofía que aborde los problemas de combinar tres elementos en un sistema que debe ser controlado efectivamente por el hombre. Está obteniendo un mejor rendimiento. La ergonomía permite a los empleados usar dispositivos menos libres de estrés para mejorar las condiciones de trabajo; Estudio ergonómico humano antiguo y ergonómico para mejorar los sistemas ambientales, utilizar las condiciones de seguridad como elementos de conducción y motivación, y aumentar su eficacia. (p.67).

En segundo lugar, se estudiará la dimensión Ergonomía Ambiental, que encamina conceptos tales como: El ambiente de trabajo es un factor importante en la actividad humana. Tiende a empeorar con el tiempo con fatiga física y, a veces, con tristeza y falta de deseo. Es necesario asegurarse de que una persona está trabajando en un límite máximo de resistencia y que la situación ambiental puede evitar alcanzar el límite de resistencia de sus esfuerzos. Un individuo encuentra muchos problemas en el trabajo: temperatura, humedad, ruido, vibración, iluminación, aceleración y desequilibrio. (Ramírez, 2006, p.196).

De igual modo Martínez (2013) dice que esta métrica es responsable de estudiar los factores ambientales que conforman el entorno del sistema humano-máquina, generalmente físicamente. (Entorno térmico: temperatura, humedad, velocidad del aire.

Entorno visual: propiedades cromáticas, iluminación, control, señal. Entorno acústico: ruido, música ambiental. Entorno mecánico: maquinaria e instrumentos : Contaminación química y biológica, aire interior calidad) (p. 14).

Según Oddone I. (1977) El ambiente de trabajo es el contexto de producción, en el cual el trabajo y el capital se convierten en bienes y ganancias. Estas condiciones de producción se subdividen en cuatro grupos en factores nocivos y su aplicación en general. Factores distintos de las condiciones de trabajo: luz, sonido, temperatura, humedad, ventilación, volumen, espacio. La mayoría de estos factores se pueden medir con instrumentos adecuados (sonómetros, anemómetros, liómetros, etc.), y determinan el rango apropiado y evalúan sus efectos. (citado por Rescalvo, 2004, p.21).

Por lo tanto, la motivación es un factor determinante en el comportamiento humano. Por lo tanto, cualquier sistema debe funcionar correctamente, dado que los objetivos de la organización deben estar en línea con el factor humano.

Así mismo Muñoz (2015) Implica la necesidad de implementar medidas que faciliten la interacción entre las personas y otros elementos, como muebles, equipos, maquinaria, herramientas, condiciones ambientales, etc., para un mejor funcionamiento del sistema de trabajo. la gente apreciará el diseño de la estación de trabajo y se movilizará para completar la tarea. (p.152).

El entorno puede llegar a afectar positiva o negativamente la actividad de las personas. En el diseño del lugar de trabajo es necesario prever el control de los niveles de temperatura, ruido, iluminación, radiaciones electromagnéticas y contaminantes químicos. (Estrada, 2015, p.156).

En tercer lugar, se encuentra la dimensión Ergonomía Cognitiva, dimensión que es conceptualizada de las siguientes maneras:

Ramírez (2006), lo señala como: Factor psicológico (tercer nivel), interacción y ajuste entre los requerimientos de la técnica y los factores psicológicos de percepción, memoria y hábitos del trabajador (p.71).

[...] La ergonomía cognitiva aborda los procesos mentales que influyen en la interacción de otros elementos de los humanos y los sistemas. Examina los aspectos conductuales y cognitivos de la relación entre los elementos físicos y sociales de la

persona y el lugar de trabajo, especialmente en el contexto donde estas relaciones se miden por artefactos, herramientas y máquinas. (Estrada, 2015, p.121).

Esta área de ergonomía es responsable de analizar las interacciones en el sistema de trabajo de los procesos mentales humanos, como la percepción, la memoria, el ritmo y la respuesta motora. Al tomar las medidas apropiadas en esta área, se harán esfuerzos para reducir la carga de trabajo mental, la toma de decisiones, las interacciones hombre-máquina y el estrés relacionado con el trabajo. (Martínez, 2013, p.14).

Rescalvo (2004), lo define como: La carga de trabajo mental se refiere a tareas que involucran procesos cognitivos (procesamiento de información y aspectos que influyen), tales como concentración, atención, memoria, memoria y pensamiento, toma de decisiones y el autocontrol emocional requerido para realizar bien la tarea. (p.429).

En cuarto lugar, se estudió la dimensión Ergonomía Física que contiene los siguientes conceptos: Para Estrada (2015), esta categoría de ergonomía se ocupa de las características anatómicas, antropométricas, fisiológicas y biomecánicas del usuario (p.29).

Esto significa que la categoría ergonómica incluye, en primer lugar, características anatómicas, antropométricas, fisiológicas y biomecánicas relacionadas con el funcionamiento del cuerpo humano; Específicamente, se ocupa del manejo manual de factores de riesgo, estrés ocupacional, estrés ocupacional, movimientos repetitivos y trastornos musculoesqueléticos relacionados con actividades ambientales y organizacionales. (p.14).

En el campo de la ergonomía, no solo influimos en movimientos repetidos, cargas pesadas, fatiga y trastornos musculoesqueléticos, sino también en nuestro entorno físico (diseño de trabajo, trabajo en computadora, etc.). (Martínez, 2013, p. 20).

Un conjunto de requisitos físicos que requieren el desarrollo de actividades laborales. (Rescalvo, 2004, p.383).

Entonces, continuemos con las variables de satisfacción laboral, comenzando con los fundamentos teóricos de la satisfacción, según lo escrito por los autores Ruiz, A.,

Zavaleta, M. y Ruíz, P. (2017). Estos autores destacan una sección de la teoría utilizada en el trabajo actual; En su trabajo de tesis, Job Satisfaction Test SL - ARG.

Estos autores Ruíz et al (2017) Señalan que históricamente se ha realizado un estudio sobre satisfacción laboral. Según su investigación, Frank Taylor (1911) descubrió que la satisfacción laboral estaba completamente vinculada al pago de los empleados, lo que significa que cuanto mejor era un trabajador, mejor sería su desempeño. (pp.20-21).

Así mismo Ruíz et al (2017) indica que, en la etapa de producción, y especialmente en la década de 1930, comienza una evaluación del bienestar de los trabajadores (pp. 20-21). En su investigación, mencionaron a Hoppock (1935), quien descubrió que la satisfacción laboral era parte de la satisfacción general de la vida y que la persona podía adaptarse a diferentes situaciones e interactuar con los demás. (pp.20-21).

De igual manera, Ruíz et al (2017) señalan que Elton Mayo (1945) indica que, en la etapa de producción, y especialmente en la década de 1930, comienza una evaluación del bienestar de los trabajadores (páginas 20-21). En su investigación, mencionaron a Hoppock (1935), quien descubrió que la satisfacción laboral era parte de la satisfacción general de la vida y que la persona podía adaptarse a diferentes situaciones e interactuar con los demás. (pp.20-21).

Subsiguientemente Ruiz et al (2017) otro estudio importante sobre la satisfacción laboral, que incluye la teoría de la motivación del ser humano y psicólogo Maslow (1954), la jerarquía de las necesidades vivas y de vida de quienes ocupan los puestos primarios y primarios, permitir el desarrollo intelectual del hombre. Además, la jerarquía abarca diferentes aspectos que afectan la satisfacción, como las necesidades fisiológicas, la seguridad, la afiliación (amor y propiedad), el respeto y la autoconciencia. (pp.20-21).

Según la teoría de la satisfacción laboral de dos factores (teoría de Herzber), el determinante clave de la satisfacción laboral es el llamado motivador, que tiene características internas del trabajo (por ejemplo, logro, aceptación, trabajo en sí mismo, responsabilidad y progreso). La insatisfacción laboral se debe a factores externos, como la higiene (por ejemplo, política, gestión y control de la empresa, salarios, relaciones con colegas, condiciones de trabajo, etc.). (Ruíz et al, 2017, pp.20-21).

Continuando con los conceptos señalamos a King (1970) quién nos habla acerca de la teoría de los dos factores, este menciona que se originó a partir de un estudio de Herzberg, Mausner y Snyderman (1959, p.18).

Esta es una orientación emocional hacia el papel que desempeñan las personas en su trabajo (Kaleberg, 1977, p. 126).

Comportamiento emocional positivo o agradable debido a la comprensión subjetiva de la experiencia laboral de la persona. (Locke, 1976, citado por Chiang, Martin, Núñez, 2010, p. 154).

Para Bravo, Peiró y Rodríguez (1996) La satisfacción laboral es la actitud o actitud de la persona hacia la situación laboral; este concepto que también fue señalado por Chiang et al (2010, p. 156).

Wright y Davis (2003) señalan que: La satisfacción laboral es la relación entre los empleados y sus empleados. (Citado por, Ruíz, Zavaleta, Ruíz, 2017, p. 28).

De la misma manera se señala la importancia de la misma. La investigación sobre la satisfacción laboral ha sido de interés para los sociólogos durante muchos años; muchos de ellos buscaban una conexión entre satisfacción y productividad. Es de sentido común para una persona que está más satisfecha con su trabajo mejorar y viceversa; Sin embargo, la complejidad del fenómeno de satisfacción hace que esta suposición sea lo más inaceptable posible a primera vista. (Marín, 1992, p.213).

Investigaciones recientes han demostrado que no existe una correlación directa entre la cantidad y la calidad del trabajo y la satisfacción, y que existe una relación de satisfacción con la estabilidad organizacional. Una organización es una unidad social que se reconstruye y reconstruye intencionalmente para lograr un propósito específico. (Marín, 1992, p.213).

Una organización nunca constituye una unidad lista y acabada, sino un organismo social vivo y cambiante (Marín, 1992, p.213). Es importante aclarar si hay uno o más tipos de satisfacción y si este trabajo produce satisfacción interna o directa (el trabajo en

sí mismo), lo que puede ser interesante para distinguirlo de las recompensas obtenidas. Semillas de trabajo. (Marín, 1992, p.213).

Para un mejor entendimiento y diseño operacional el autor Ruíz et al subdivide las variables de *SL* en dimensiones los cuales son: Condiciones de trabajo: para los autores, Ruiz et al. (2017) es el nivel de quejas relacionadas con su disposición a proporcionar el equipo, equipo, mobiliario y materiales necesarios para sus actividades diarias); Salarios y beneficios laborales: el grado de incentivo económico obtenido a través del empleo y el grado en que es compatible con los beneficios laborales (Ruíz et, 2017, pp. 59-60); Control: en la medida en que la sub administración dirige, apoya, dirige y alienta a las personas independientes a hacer su trabajo diario (Ruíz et al, 2017, pp. 59-60); Relaciones humanas: desarrollar buenas relaciones y establecer relaciones de amistad y confianza (Ruíz et, 2017, pp. 59-60); Desarrollo: el título que ofrece capacitación y oportunidades para que los empleados se desempeñen de manera efectiva (Ruíz et, 2017, pp. 59-60); Comunicación: Proporciona suficiente comunicación y comunicación dentro de la organización con la transferencia de información y temas relacionados con el trabajo (Ruíz et, 2017, pp. 59-60); Lugar de trabajo: una evaluación de los empleados relacionados con su trabajo diario en la organización (Ruíz et al, 2017, pp. 59-60).

Para medir la satisfacción laboral se hizo uso de un método de medición, tal y como lo señala *Robbins & Judge (2013)* quienes afirman que existen dos métodos populares para medir la satisfacción laboral: Según Ruiz (2017), hay un llamado puntaje general, que es muy decepcionante con el nivel de satisfacción. (p.49). En referencia a Ruíz et al (2017), la complejidad de un campo se complica por el hecho de que define los elementos básicos del trabajo, como la naturaleza del trabajo, el control, el salario actual, las oportunidades de desarrollo, la comunicación con los colegas. Tener. Todo esto, con el fin de evaluar dichos factores sobre una base estándar, los empleados suman puntos y así obtienen una calificación general de satisfacción laboral (p.49).

Por estas razones, el método de prueba de satisfacción laboral *SL - ARG* se usa por estas razones. Es una medida de capacidad y fiabilidad y se utiliza y personaliza para diversos estudios a nivel local, nacional y global. Su principal contribución es que tiene suficiente densidad interna y puede usarse en poblaciones con características similares. (Ruiz et al, 2017, pp. 57– 62).

Después de todo lo mencionado se procedió al planteamiento de la formulación del problema, el cual se planteó con la siguiente pregunta: ¿Qué relación existe entre la ergonomía y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo 2019?

Para tal efecto se procedió a reseñar la justificación del estudio, para el que se consideró los criterios de Hernández, Fernández y Baptista (2014) quienes dicen que la justificación Indica el porqué de la investigación exponiendo sus razones. Por medio de la justificación debemos demostrar que el estudio es necesario e importante (p.40).

Por lo tanto, la conveniencia para este trabajo de investigación permitió lograr que la información sea relevante permitiendo aplicar una propuesta de solución.

Es importante también señalar que la relevancia social es importante porque mejorará el diseño ergonómico en términos generales de los puestos de trabajo para una mejor satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo 2019.

De tal modo que las implicaciones prácticas será que con la aplicación de propuesta de mejora de la ergonomía y satisfacción laboral mejorará la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo 2019.

Por lo tanto, el valor teórico mostrará los resultados de la presente investigación, el cual nos permitirán corroborar la relación entre las teorías de la ergonomía y la satisfacción laboral, lo que permitirá mejorar los constructos respecto a estas teorías

Para finalizar la utilidad metodológica será que el estudio de la presente investigación sea de gran apoyo dentro de la entidad ya que permitirá mejorar la falta de una cultura sobre ergonomía, para ello se utilizará una encuesta, con la finalidad de encontrar la relación de ambas variables, esto para recolectar información precisa de las variables de estudio.

Ahora bien, siguiendo con la investigación se planteó también la hipótesis que señaló acerca de si existe una relación directa entre la ergonomía y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo 2019.

Para complemento de la hipótesis se procedió a plantear los objetivos, siendo el primero el objetivo general que busca determinar la relación entre la ergonomía y

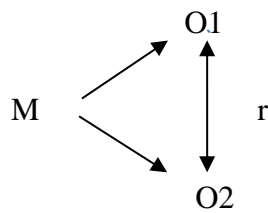


satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo 2019. Para ello también se plantearon los objetivos específicos, tales como: Identificar el nivel de la variable ergonomía de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo 2019; Identificar el nivel de la variable satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo 2019; Determinar la relación de la ergonomía en todas sus dimensiones con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo 2019.

## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio es de tipo no experimental, porque no se manipuló las variables de investigación; de corte transversal, debido a que la información se recolectó en un solo momento; es un estudio correlacional porque permitirá determinar la relación que hay entre la ergonomía y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo Año 2019.



M= Muestra: Los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry.

O1= Observación de la variable 1: Ergonomía

O2= Observación de la variable 2: Satisfacción laboral

r = Relación entre las variables

### 2.2. Variables y Operacionalización

Variable 1 : Ergonomía

Variable 2 : Satisfacción laboral

**Tabla 2.1.**  
**Operacionalización de variable**

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<b>Variable 01: Ergonomía</b>	Es una disciplina científica dirigida hacia las personas, el cual estudia la adaptación del ser humano al ambiente y condiciones de trabajo y así poder conseguir una mejor armonía involucrando la eficacia, el confort y las condiciones óptimas para una mejor productividad (Martínez, 2013, p.13).	Para medir la variable se usará como técnica la encuesta y el instrumento será el cuestionario que tiene 45 ítems distribuidos en 4 dimensiones: ergonomía organizacional, ergonomía ambiental, ergonomía cognitiva, ergonomía física; para su valoración se utilizara la escala Likert.	Ergonomía organizacional	Política de trabajo Comunicación Trabajo en equipo	Ordinal
			Ergonomía ambiental	Condiciones térmicas (temperatura, humedad) Ruido Iluminación Calidad de ambiente interior	
			Ergonomía cognitiva	Carga mental Toma de decisiones Estrés laboral	
			Ergonomía física	Diseño del puesto de trabajo Trabajo con ordenadores Manipulación manual de carga Posturas y repetitividad	
<b>Variable 02: satisfacción laboral</b>	Wright y Davis (2013) señalan que es la interacción entre el ambiente de trabajo y sus empleados, en donde se estudia la relación de lo que buscan sus empleados de su trabajo y lo que ellos esperan de él (p. 28).	Satisfacción laboral que será medida con el Test de Satisfacción Laboral SL – ARG que consta de 43 ítems y que presenta las siguientes dimensiones: Condiciones de trabajo Remuneración y beneficios laborales Supervisión Relaciones humanas Desarrollo Comunicación Puesto de trabajo	Condiciones de trabajo	Infraestructura y equipamiento	Ordinal
			Remuneración y beneficios laborales	Compensación salarial	
			Supervisión	Jerarquización	
			Relaciones humanas	Interrelaciones laborales	
			Desarrollo	Capacitación	
			Comunicación	Comunicación	
			Puesto de trabajo	Entorno laboral	

*Nota:* Martínez (2013), Wrigt y Davis (2013) citado por Ruíz et al.

### 2.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

**Población.** Conformada por los 85 colaboradores de las diferentes áreas de la Municipalidad Distrital de Salaverry.

**Muestra.** El tamaño muestral estuvo constituido por el mismo universo poblacional.

**Unidad de análisis.** Para esta investigación fue un colaborador de la Municipalidad Distrital de Salaverry.

### 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

**Técnica:** En esta investigación, para medir las variables se usó la técnica de la encuesta cuyo instrumento fue el cuestionario, que permitió obtener información de las variables ergonomía y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo Año 2019.

**Instrumento:** El instrumento que se utilizó fue la encuesta Ergonomía de 45 preguntas a través de una escala de Likert que mide 1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre.; este instrumento validado por Br. Edwin Justiniano Aysanoa y para evaluar la satisfacción laboral se utilizó el método SL – ARG, con escala de Likert Totalmente de acuerdo, De acuerdo, Indeciso, En desacuerdo, Totalmente en desacuerdo, instrumento validado por Alex Ruíz Gómez, Zavaleta, Ruíz, del año 2017 y además se realizó validación a través de juicio de expertos.

**Tabla 2.2.**

*Técnicas e instrumentos*

Variable	Técnica	Instrumento	Informante
Ergonomía	Encuesta	Cuestionario	Colaboradores
Satisfacción laboral	Encuesta	Cuestionario	Colaboradores

## Validez

La validez de constructo se ha definido como: la verdad aproximada de la conclusión de que su operacionalización refleja con precisión su construcción (Marris, Langford & O' Riorda (1998), citado por Ripberger, Swedlow, Silva & Jenkins-Smith, 2015, p.12).

La validez se realizó con 5 juicios de profesionales expertos, los que evaluaron la coherencia y pertinencia de los instrumentos.

Por lo que, para la validación del instrumento utilizado, se realizó la prueba estadística V de Aiken, mediante el cual se calculó las valoraciones de los jueces expertos con relación a un ítem y grupo de ítems de las variables siendo para la variable Ergonomía 0.90 y para la variable Satisfacción laboral 0.87.

$$V = \frac{S}{(n(c - 1))}$$

Siendo:

S = la sumatoria de respuestas de jueces

n = Número de jueces

c = Número de valores de la escala de valoración

**Tabla 2.3.**

*V Aiken con intervalos de confianza*

Valor promedio de la calificación	V	IC 95% V
3.14	0.713	0.499 – 0.861
3.43	0.810	0.601 – 0.924
3.57	0.857	0.653 – 0.950
3.71	0.903	0.709 – 0.973
3.86	0.953	0.775 – 0.992
4.00	1.000	0.845 – 1.000

Siendo de 0. y 1. respectivamente para los dos instrumentos utilizados en la presente investigación.

### Confiabilidad

La confiabilidad alfa de Cronbach describe la confiabilidad de una suma (o promedio) de mediciones  $q$  donde las mediciones  $q$  representan  $q$  calificadores, ocasiones, formas alternativas o cuestionarios - ítems de prueba (Bonett & Wright, 2014, párr.1).

Para determinar la confiabilidad, se utilizó el coeficiente alfa de *Cronbach*, el cual se calcula según la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_T^2} \right]$$

De donde:

$k$ : Número de ítems

$\sum s_i^2$ : Sumatoria de la varianza de ítems

$s_T^2$ : Varianza de la suma total de ítems

**Tabla 2.4.**

#### *Rango de valor de Alfa de Cronbach*

Rangos o valores	Criterio
Coeficiente alfa > .9 es	Excelente
Coeficiente alfa > .8 es	Bueno
Coeficiente alfa > .7 es	Aceptable
Coeficiente alfa > .6 es	Cuestionable
Coeficiente alfa > .5 es	Pobre
Coeficiente alfa < .5 es	Inaceptable

*Nota:* La fuente se obtuvo, George y Mallery (2003, p.231)

Confiabilidad instrumento 1:

**Tabla 2.5.**

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,723	,747	45

El coeficiente alfa de *Cronbach* indica con este resultado que el instrumento para la variable Ergonomía es aceptable, por lo tanto, se procedió a la aplicación del total de la muestra.

Confiabilidad instrumento 2:

**Tabla 2.6.**

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,959	,958	43

El coeficiente alfa de Cronbach indica con este resultado que el instrumento para la variable Satisfacción laboral es excelente, por lo tanto, se procedió a la aplicación del total de la muestra.

## 2.5. Procedimientos

Para realizar este trabajo, se tomó en cuenta la viabilidad, procedimientos y técnicas de estudio adquiridos dentro del aula. Se plantearon las bases teóricas a la par del proceso de investigación dentro de la entidad de estudio.

## 2.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de la información obtenida se utilizó estadística descriptiva para analizar independientemente la variable ergonomía y satisfacción laboral; asimismo, se utilizó estadística inferencial específicamente la prueba estadística de coeficiente de correlación de Spearman para determinar la relación entre la ergonomía y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo Año 2019. Para ello se hizo uso de programa estadístico SPSS V25.

Tabla 2.7.

*Rangos para los Niveles de la ergonomía por dimensión*

Nivel	Ergonomía organizacional	Ergonomía ambiental	Ergonomía cognitiva	Ergonomía física
Bajo	9 - 20	12 - 28	12 - 28	12 - 28
Medio	21 - 32	29 - 45	29 - 45	29 - 45
Alto	33 - 45	46 - 60	46 - 60	46 - 60

*Nota:* considerando el total de Ítems por dimensión.

Tabla 2.8.

*Rangos para los Niveles de la satisfacción laboral por dimensión*

Nivel	Condiciones de trabajo	Remuneración y beneficios laborales	Supervisión	Relaciones humanas
Bajo	7 - 16	6 - 13	6 - 13	6 - 13
Medio	17 - 26	14 - 21	14 - 21	14 - 21
Alto	27 - 35	22 - 30	22 - 30	22 - 30

Tabla 2.9.

*Rangos para los Niveles de la satisfacción laboral por dimensión*

Nivel	Desarrollo	Comunicación	Puesto de trabajo
Bajo	7 - 16	6 - 13	5 - 10
Medio	17 - 26	14 - 21	11 - 16



Alto	27 - 35	22 - 30	17 - 25
------	---------	---------	---------

## **2.7. Aspectos éticos**

Este trabajo de investigación cumple con la ética profesional, se respetó las aportaciones de autores que se mencionaron dentro del desarrollo del esquema de investigación, desde los principios y fundamentos de la moralidad individual y social.

Así mismo señalo que la información que se obtuvo de las encuestas fue confidencial y de uso exclusivo como material para el presente estudio universitario.

### **III. RESULTADOS**

#### **3.1. Generalidades**

La Municipalidad Distrital de Salaverry es una organización sin fines de lucro. Con fecha de creación política el 04 de enero de 1879.

El distrito de Salaverry es el undécimo en el estado de Trujillo, que se encuentra en el departamento de La Libertad, que se rige por la provincia peruana del Perú.

El establecimiento político de este distrito comenzó el 4 de enero de 1879, durante el reinado de Mariano Ignacio Prado Ochoa.

Salaverry es una ciudad ubicada en la costa norte del Perú, a 14 km al sur de Trujillo. Es el único centro en Trujillo, la capital de La Libertad.

Para el proceso de investigación se solicitó la colaboración del personal de esta entidad, siendo la mayoría personal contratado cuyas edades en promedio fluctúan entre los 20 y 50 años de edad representando un 76% de la población en estudio y sólo el 24% es personal nombrado de la institución, las edades del personal nombrado oscilan entre los 50 y 65 años de edad siendo la mayoría mujeres.

La mayor parte del personal contratado posee grado de instrucción universitaria completa, en algunos casos en curso y un bajo número de instrucción universitaria trunca. En el caso del personal nombrado todos tienen algún grado de instrucción técnica y/o universitaria completa; al analizar los resultados se manifestó que el personal nombrado no posee una buena percepción en cuanto a la ergonomía y tampoco a la satisfacción laboral, ya que indicaron que el salario y las condiciones en las que trabajan no son las óptimas.

### 3.2. Nivel de la variable ergonomía de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo 2019.

Tabla 3.1.

*Niveles de ergonomía en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo 2019.*

Nivel	Colaboradores	% Colaboradores
Bajo	17	20.0
Medio	59	69.4
Alto	9	10.6
Total	85	100.0

*Fuente:* Base de datos del cuestionario aplicado a colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo 2019

*Nota:* En la tabla 3.1., se presenta la distribución de niveles de ergonomía alcanzada por colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo 2019, prevaleciendo el nivel medio con 69.4% de los colaboradores, seguido del nivel bajo con 20%. Esto indica que posiblemente para los colaboradores de dicha entidad la ergonomía no sea tan importante o no exista mucho conocimiento al respecto, por lo que su nivel en cuanto a percepción fue con tendencia media a baja.

Tabla 3.2.

*Nivel de las dimensiones de ergonomía en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo 2019.*

Nivel	Ergonomía organizacional		Ergonomía ambiental		Ergonomía cognitiva		Ergonomía física	
	Col.	% Col.	Col.	% Col.	Col.	% Col.	Col.	% Col.
Bajo	22	25.9	26	30.6	15	17.6	24	28.2
Medio	47	55.3	47	55.3	57	67.1	45	52.9
Alto	16	18.8	12	14.1	13	15.3	16	18.8
Total	85	100.0	85	100.0	85	100.0	85	100.0

*Fuente:* Base de datos del cuestionario aplicado a colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo 2019

*Nota:* En la tabla 3.2., se presentan los niveles de las 4 dimensiones de ergonomía, en *organizacional* el mayor porcentaje de colaboradores se encuentra en nivel medio (55.3%), seguido de un grupo que se encuentra en nivel bajo (25.9%). Esto indica que si se mejorara la comunicación y se fomentara el trabajo en equipo dentro de la institución gradualmente se llegaría a un nivel de ergonomía organizacional en su totalidad.

De igual manera, en *ambiental*, el mayor porcentaje de colaboradores se encuentra en nivel medio (55.3%) y le sigue un grupo en nivel bajo (30.6%). Esto quiere decir que si los ambientes y espacios físicos de la entidad contaran con buena iluminación y temperaturas adecuadas de acuerdo a la estación, la percepción de los niveles de estos resultados podría ser alta.

En lo que respecta a *cognitiva*, el mayor porcentaje se encuentra en nivel medio (67.1%), seguido de un grupo en nivel bajo (17.6%). Esto indica que los colaboradores poseen estrés laboral y carga mental debido a las tareas que se les encomienda ya que por no tener la cantidad de personal suficiente se recargan de trabajo lo que les genera en muchos casos fatiga y aburrimiento.

Finalmente, en *física* el mayor porcentaje alcanzo nivel medio (52.9%) y le siguen el nivel bajo (28.2%). Se alcanzaría un nivel alto si las oficinas estuvieran bien equipadas y diseñadas con mobiliarios e implementos adecuados que ayuden a mantener posturas correctas de los colaboradores.

### **3.3. Niveles de la variable satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo 2019.**

Tabla 3.3.

*Nivel de satisfacción laboral en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo 2019.*

Nivel	Satisfacción laboral	
	Colaboradores	% Colaboradores
Bajo	6	7.1
Medio	52	61.2
Alto	27	31.8
Total	85	100.0

*Fuente:* Base de datos del cuestionario aplicado a colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo 2019

*Nota:* En la tabla 3.3., se presenta la distribución de niveles de satisfacción alcanzada por colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo, prevaleciendo el nivel medio con 61.2% de los colaboradores, seguido del nivel alto con 31.8%. Esto indica que los colaboradores perciben que existe una buena interacción entre ellos y la institución lo que les genera una satisfacción laboral de media hacia alta.

Tabla 3.4.

*Nivel de las dimensiones de satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo 2019.*

Nivel	Condiciones de trabajo		Remuneración y beneficios laborales		Supervisión		Relaciones humanas	
	Col.	%	Col.	%	Col.	%	Col.	%
Bajo	12	14.1	33	38.8	9	10.6	2	2.4
Medio	42	49.4	48	56.5	40	47.1	46	54.1
Alto	31	36.5	4	4.7	36	42.4	37	43.5
Total	85	100.0	85	100.0	85	100.0	85	100.0

*Fuente:* Base de datos del cuestionario aplicado a colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo 2019.

*Nota:* En la tabla 3.4., se presenta el nivel de satisfacción de las 4 primeras dimensiones, en *condiciones de trabajo* el mayor porcentaje de colaboradores se encuentra medianamente satisfecho (49.4%), seguido de un grupo que se encuentra altamente satisfecho (36.5%). Esto indica que podría llegar a ser nivel alto al 100 % siempre y cuando se solucionen los problemas en cuanto a infraestructura y equipamiento que tiene la Municipalidad Distrital de Salaverry.

En *remuneración y beneficios laborales*, aun cuando el mayor porcentaje de colaboradores se encuentra medianamente satisfecho (56.5%), le sigue un grupo con un nivel bajo de satisfacción (38.8%). Este resultado indica que los colaboradores perciben que la remuneración y beneficios que tienen no es la apropiada y no satisfacen sus necesidades.

En lo que respecta a *supervisión*, el mayor porcentaje se encuentra medianamente satisfecho (47.1%), seguido de un grupo altamente satisfecho (42.4%). Esto indica que están de acuerdo en la jerarquía (estructura organizacional) que tiene la entidad.

De igual manera, con *relaciones humanas* el mayor porcentaje medianamente satisfechos (54.1%) y le siguen los altamente satisfechos (43.5%). Esto indica que los colaboradores perciben que existe en un nivel de interrelación laboral entre los compañeros de trabajo.

Tabla 3.5.

*Nivel de las dimensiones de satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo 2019.*

	Desarrollo		Comunicación		Puesto de Trabajo	
	Col.	% Col.	Col.	% Col.	Col.	% Col.
Bajo	14	16.5	9	10.6	4	4.7
Medio	46	54.1	55	64.7	42	49.4
Alto	25	29.4	21	24.7	39	45.9
Total	85	100.0	85	100.0	85	100.0

*Fuente:* Base de datos del cuestionario aplicado a colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo 2019

*Nota:* En la tabla 3.5., se presenta el nivel de satisfacción de 3 dimensiones, en *desarrollo* el mayor porcentaje de colaboradores se encuentra medianamente satisfecho (54.1%), seguido de un grupo que se encuentra altamente satisfecho (29.4%). Esto podría mejorar si los colaboradores fueran capacitados con más continuidad.

También en *comunicación*, el mayor porcentaje se encuentra medianamente satisfecho (64.7%), seguido de un grupo altamente satisfecho (24.7%).

Y, en *puesto de trabajo* el mayor porcentaje medianamente satisfechos (49.4%) seguido por una mínima diferencia por un grupo altamente satisfechos (45.9%).

### **3.4. Relación de la Ergonomía en todas sus dimensiones con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo 2019.**

Tabla 3.6.

*Relación de las dimensiones de ergonomía con satisfacción laboral de colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo 2019.*

Variables		Coefficiente de correlación	Sig. (bilateral)
Ergonomía organizacional		0.557	0.000
Ergonomía ambiental	Satisfacción laboral	-0.190	0.082
Ergonomía cognitiva		0.033	0.762
Ergonomía física		0.095	0.388

*Fuente:* Base de datos del cuestionario aplicado a colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo 2019

*Nota:* En la tabla 3.6., se analizó la correlación de las dimensiones de ergonomía con la satisfacción laboral, de las cuatro dimensiones solamente organizacional y ambiental alcanzaron relaciones estadísticamente significativas. Esto indica que los colaboradores no estiman que la calidad del ambiente interior no interfiere mucho en sus labores diarias lo que no les ocasiona que sientan insatisfacción al realizar su trabajo.

### 3.5. Correlación entre la ergonomía y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo 2019.

Tabla 3.7.

*Coefficiente de Correlación de Spearman entre las variables ergonomía con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo 2019.*

			Ergonomía	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Ergonomía	Coefficiente de correlación	1,000	,295**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	85	85
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,295**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	85	85

*Nota:* En la tabla 3.7., se observa según el análisis de *Rho de Spearman* que el coeficiente de relación fue de 0.295, concluyendo de tal manera que la correlación que existe es baja positiva entre la ergonomía y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo 2019, pese a que según resultados la mayoría de encuestados indicó que el nivel de percepción de la ergonomía es medianamente bueno a la par con la satisfacción laboral.

#### Comprobación de hipótesis:

##### Hipótesis general:

Existe una relación directa entre la ergonomía y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo 2019.

**Interpretación:** Se visualiza que el nivel de significancia es de 0.006 el cual es menor a 0.05 esto indica que existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables de estudio; su coeficiente de relación fue de 0.295 resultado que señala que si existe una relación directa, por lo tanto se acepta la hipótesis planteada.

#### IV. DISCUSIÓN

El presente trabajo de investigación denominado Ergonomía y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry en la provincia de Trujillo año 2019, tuvo como propósito principal determinar la relación que existe entre la variable número uno y número dos.

Así mismo se buscó establecer la relación entre todas las dimensiones de Ergonomía con la satisfacción laboral, de igual forma se buscó identificar los niveles de ergonomía y satisfacción laboral con cada una de sus dimensiones.

Para comenzar según los resultados obtenidos en este análisis de estudio, se determinó que existe relación entre la variable ergonomía y satisfacción laboral, con un nivel de significancia de 0.006 siendo menor a 0.05 y el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.295 concluyendo así que la correlación es baja positiva. De igual modo esto indicó que el 69.4% de los colaboradores perciben un nivel medio de ergonomía y el 61.2% alcanzan una mediana satisfacción laboral. Este resultado es similar a Justiniano (2017), quién indicó que la ergonomía se relacionó significativamente con la satisfacción laboral en los servidores de la Dirección Ejecutiva Lima y Callao y la Sub dirección de control biológico del SENASA. En contraparte Aroni & Huamán (2017) y Murrugarra (2017), en la culminación de sus investigaciones indicaron que no existe relación significativa entre la ergonomía y la satisfacción laboral de los trabajadores, el primero en la municipalidad distrital de Pilpichaca con una correlación de Taub de Kendall de  $T_b = 0.000$  y el p valor de 0.05 sobrepasando el margen de error, el segundo de la municipalidad distrital de Pachacamac, siendo el coeficiente de correlación de  $(r = ,058)$ . Esto se debe a que, siendo ambos estudios en entidades gubernamentales, en este caso municipalidades, llegaron a esa conclusión debido a que los trabajadores de aquellas entidades no consideraron que la ergonomía sea un elemento importante y relevante para los mismos, ya que opinan que los salarios percibidos, su desenvolvimiento profesional, el reconocimiento, la calidad y tipo de interrelaciones son factores que mayor satisfacción laboral produce en ellos.

Continuando, se estableció la relación de las dimensiones de ergonomía con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo 2019, obteniendo como resultado, de las cuatro dimensiones señaladas en esta



investigación sólo ergonomía organizacional y ergonomía ambiental tienen correlación estadísticamente significativa, siendo para ergonomía organizacional  $r > .557$  y  $p < .01$  el cual indicó una relación moderada, en cuanto a ergonomía ambiental arrojó como resultado una correlación inversamente baja  $r > -.190$ ;  $p < .01$ ; mientras que la ergonomía cognitiva y ergonomía física obtuvieron como resultado  $r = 0.033$  y  $r = 0.095$  respectivamente. Aroni y Huamán (2017) indican, respecto a la dimensión de ergonomía ambiental para la mayoría de los trabajadores el espacio o ambiente donde laboran se encuentran dentro de un rango moderado en el que medianamente afectan sus quehaceres; y para la dimensión del entorno laboral la mayoría de los trabajadores de dicha entidad lo consideraron como moderado, los autores señalaron sólo estas dos dimensiones dentro de la cual la segunda dimensión entorno laboral incluyen factores físicos, cognitivos, sociales, organizacionales y ambientales, bajo un enfoque holístico.

Para Justiniano (2017), la ergonomía ambiental, según la encuesta de los servidores del SENASA – Sede Ate – Lima, 2017, fue buena, arrojando un resultado a nivel de percepción del 82.9%, indicando que tiene una correlación significativa de 0.754 el autor del estudio señaló que su correlación es alta positiva, pese a que los encuestados señalaron que esta dimensión es buena pero su satisfacción laboral es media; dentro de la dimensión de ergonomía física la percepción para los individuos fue buena también con un porcentaje de 65.7% ya que su coeficiente de correlación fue significativa y alta positiva con un resultado de 0.781 pese a que nuevamente los encuestados indicaron que la ergonomía física es buena pero su satisfacción laboral es media; continuando con el nivel de percepción de la dimensión de ergonomía cognitiva, el estudio arrojó como resultado que la percepción fue buena con un 94.2% el resultado arrojado a nivel correlacional fue de -0.024 y con un nivel de significancia de 0.842 por lo que el autor concluye y señala que, y cito: no existe correlación significativa entre la ergonomía cognitiva y la satisfacción laboral de los servidores del SENASA, muy a pesar de que la mayoría opinaron que la ergonomía cognitiva era buena y la satisfacción laboral media (Justiniano, 2017, p.58); concluyendo con la dimensión de ergonomía organizacional opinan que el nivel de percepción fue bueno con un resultado del 64.3%, este resultado arrojó una correlación de 0.108 y una significancia de 0.376 a lo que el investigador concluyó que no existe correlación significativa entre la dimensión en estudio y la satisfacción laboral muy a pesar que los encuestados indicaron que la ergonomía cognitiva era buena y la satisfacción laboral media.

Ahora bien comparando el estudio realizado en la Municipalidad Distrital de Salaverry con la investigación de Justiniano quien llevó a cabo su investigación en el Servicio Nacional de Sanidad Agraria Dirección Ejecutiva Lima y Callao y la Subdirección de Control Biológico – Sede Ate – Lima, 2017, se obtuvieron resultados similares en cuanto a niveles y correlaciones para ambos trabajos coinciden en la dimensión de ergonomía cognitiva, para tal efecto se tendría que buscar o realizar un estudio más minucioso, ya que los resultados indican un buen nivel de percepción.

Respecto a la variable de satisfacción laboral, los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo 2019 señalaron tener un nivel de percepción medio de satisfacción laboral con 61.2%, seguido de un nivel alto con 31.8% y sólo el 7.1% con un nivel bajo, con una correlación de 0.295; si bien es cierto que es una relación baja el propósito del estudio queda clarificado, ya que ese era el objetivo principal. Estos resultados difieren con Murrugarra (2017) quien en su estudio La ergonomía y satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pachacamac en el periodo 2016, indicó que la percepción de satisfacción laboral en su unidad de investigación fue alta con el porcentaje de 61.5%, seguido de un 37.6% de nivel medio y sólo una minoría del 1% señaló un nivel bajo de percepción.

Young-Joo Lee (2015) quien realizó un estudio de investigación denominada Comparación de Satisfacción en el trabajo entre los empleados sin fines de lucro y públicas, dice que la investigación ha encontrado que el nivel de satisfacción de un individuo en el trabajo está determinado básicamente por una combinación de características personales y organizacional. También aduce que la satisfacción en el trabajo se da cuando la alta dirección invierte en desarrollo de políticas organizacionales. Posiblemente por esta razón en el trabajo de investigación de Murrugarra el nivel de percepción sea alta, comparando con los resultados de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo 2019 se verifica que los colaboradores tienen un nivel medio de percepción debido a que, posiblemente, las políticas organizacionales aún no están bien cimentadas por parte de la alta jerarquía de la entidad pública gubernamental.

Respecto a los resultados de la satisfacción laboral por dimensiones, las tablas 3.4 y 3.5 muestran los niveles de percepción que los colaboradores tienen dentro de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo 2019.

En ella se aprecia que en cuanto a la dimensión condiciones de trabajo los encuestados manifestaron tener una percepción medianamente satisfactoria con un 49.4%. Para Justiniano (2017) en su investigación Ergonomía y satisfacción laboral en los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017 indicó que el nivel de condiciones de trabajo es alto con un 58.6% para Justiniano este resultado se debe a que los empleados del SENASA indicaron que el ambiente, la buena relación entre el jefe inmediato, el ambiente físico, la comodidad, el horario de trabajo son las óptimas por lo tanto calificaron con un puntaje alto esta dimensión. En cuanto a la dimensión remuneración y beneficios laborales el porcentaje apunta a que el 56.5% esta medianamente satisfecho en cuanto a esta dimensión. Continuando con Justiniano (2017) la dimensión beneficios económicos la mayoría de los empleados indicaron tener un nivel medio (75.7%) en cuanto a beneficios monetarios se refiere, ya que posiblemente para ellos el sueldo que perciben es muy bajo o consideran que las expectativas económicas no son cubiertas con su trabajo, pero sobre todo el sueldo que ganan no les permite realizar estudios de superación.

La dimensión supervisión el mayor porcentaje se encuentra medianamente satisfecho con 47.1%; para la dimensión de relaciones humanas el 54.1% se encuentran medianamente satisfechos, seguidos por aquellos que perciben un alto nivel de dicha dimensión con 43.5%; el mismo autor Justiniano (2017) señala que el reconocimiento personal y/o social dentro de su estudio fue a nivel medio (70%), posiblemente se deba a que los empleados encuestados no crean que haya una buena interrelación ni con el jefe inmediato ni con los propios compañeros. referente a la dimensión desarrollo indicaron que se encuentra medianamente satisfechos 54.1%, seguido de un grupo que se encuentra altamente satisfecho 29.4%; la dimensión comunicación muestra un resultado de percepción medianamente satisfechos 64.7%, seguido del grupo altamente satisfechos 24.7%; en la dimensión puesto de trabajo el mayor porcentaje se encuentran medianamente satisfechos 49.4% seguido por una mínima diferencia por un grupo altamente satisfechos 45.9% en los colaboradores del SENASA.

Para Murrugarra (2017), las dimensiones que consideró en su trabajo fueron sólo dos, siendo la primera satisfacción intrínseca considerando los siguientes indicadores: independencia en el trabajo, variedad de tareas, oportunidad de promoción en las tareas, reconocimiento por la labor realizada, dentro de sus resultados el autor señala que los trabajadores tienen un nivel alto de percepción para satisfacción intrínseca de 56.6% y la

segunda dimensión que consideró fue satisfacción extrínseca y se tiene los siguiente indicadores: compensación económica, entorno físico, seguridad en el puesto, gerencia institucional, capacitación y perfeccionamiento, para esta dimensión ocurre lo mismo ya que los empleados indicaron que tienen un nivel alto de percepción de satisfacción extrínseca con 61% de aprobación en los trabajadores de la municipalidad distrital de Pachacamac en el período 2016; se aprecia entonces que estos resultados coincide en algunos puntos con la investigación de Justiniano, como se explicó líneas arriba; en cuanto a una comparación del trabajo de Ergonomía y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo 2019 se observó que los resultados son muy disímiles ya que al realizar la comparación según indicadores en todas las dimensiones, se llegó a la conclusión que los colaboradores de la entidad salaverrina no tienen satisfacción amplia y buena pero tampoco consideran que las condiciones sean malas o pésimas, por eso prepondera el nivel medio.

## **V. CONCLUSIONES**

1. En cuanto a la hipótesis general se concluyó que la relación que existe entre la variable ergonomía y satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Salaverry, Trujillo 2019 es directa con un nivel de significancia de 0.006 con una correlación de Spearman de 0.295, este valor señala que es baja positiva pero existente.
2. El 69.4% de colaboradores de la municipalidad distrital de Salaverry, Trujillo 2019 tiene un nivel medio de percepción de ergonomía 69.4% y sólo un 20% percibe un nivel bajo.
3. En cuanto a las cuatro dimensiones de ergonomía el nivel que más predomina es el Medio con tendencia hacia el nivel Bajo, esto debido a que no existe una cultura ergonómica dentro de la institución, por lo tanto, los colaboradores que participaron en las encuestas prefirieron responder de manera neutral o negativa.
4. En cuanto al nivel de satisfacción laboral sólo un 61.2% tiene una satisfacción a nivel medio representando la mayoría porcentual, el nivel alto tiene sólo un 31.8%.
5. Las siete dimensiones de satisfacción laboral arrojaron como resultado que los colaboradores tienen un nivel medio de percepción con tendencia hacia el nivel alto, esto indica que los colaboradores sienten que tener y mantener un trabajo es satisfactorio y bueno, pero esto podría superar si algunas condiciones mejoraran dentro de la institución.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- 1.** Se sugiere elaborar un plan donde las metas y objetivos estén destinados a mejorar la ergonomía a nivel general, fomentando las buenas prácticas y la importancia de una cultura ergonómica dentro de la Municipalidad Distrital de Salaverry.
- 2.** Se sugiere que se establezca una política con lineamientos de capacitaciones y enseñanzas en cuanto a ergonomía y salud mental, para que los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry adquieran mayor conocimiento respecto al tema mencionado.
- 3.** Se sugiere realizar también diagnósticos ergonómicos ambientales, cognitivos y físicos con especialistas dentro de las instalaciones, así como también evaluaciones de riesgos ergonómicos hacia los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry ya que los resultados del estudio indican que estos tienen una relación baja.
- 4.** Se recomienda que la subgerencia de recursos humanos planifique estrategias para mejorar la percepción del nivel de satisfacción laboral, pudiendo hacer encuestas anónimas con sugerencias donde el colaborador pueda expresar sus ideas y malestares que pueda tener en cuanto al entorno laboral.

## **PROPUESTA**

### **Implementación de mejoras ergonómicas en la Municipalidad Distrital de Salaverry 2019**

#### **7.1. Fundamentación**

De acuerdo al estudio elaborado se requiere realizar mejoras ergonómicas dentro de los ambientes de la municipalidad distrital de Salaverry con el fin de elevar el nivel de satisfacción en la vida laboral de los colaboradores, repercutiendo de manera positiva en los aspectos físicos y psicológicos de los mismos. En la presente investigación se llegó a la conclusión que la ergonomía y la satisfacción laboral mantienen relación, si bien es cierto no es una relación alta esta podría mejorar al implementar un plan de mejora ergonómica, en el cual el objetivo principal sea el bienestar de las personas que trabajan dentro de la institución. De manera que es importante contar con el plan antes mencionado y su aplicación efectiva.

#### **7.2. Objetivo**

Mejorar el bienestar laboral de los colaboradores que trabajan en la municipalidad distrital de Salaverry aplicando la ergonomía.

#### **7.3. Objetivos específicos**

- Implementar mobiliario adecuado.
- Mejorar los ambientes.
- Implementar un programa de capacitaciones sobre ergonomía.

#### **7.4. Beneficiarios**

Todos los colaboradores de la municipalidad distrital de Salaverry.

#### **7.5. Justificación**

En la municipalidad distrital de Salaverry se pudo observar que las oficinas, sillas, ambientes no son las óptimas ni mucho menos las adecuadas, los espacios son reducidos lo que ocasionaría accidentes mayores en caso de producirse un evento de emergencia, no existe una adecuada ventilación e iluminación generando molestias en los ojos e incluso alergias debido a la acumulación de polvo y la falta de circulación de aire.

Las sillas y escritorios no son cómodas ni ergonómicas teniendo en cuenta las horas que pasa el colaborador sentado realizando sus labores diarias, lo que ocasiona muchas veces problemas de salud como dolores de espalda, cuello, todo esto genera

que los colaboradores se ausenten debido a lo mencionado anteriormente.

El no implementar una ergonomía correcta, apropiada y eficaz en los ambientes de la municipalidad, como tener espacios funcionales con una buena ventilación e iluminación, sillas con respaldo adecuado, mobiliario funcional, repercute en la satisfacción laboral de los colaboradores. Por lo que a través de este plan de mejora se buscará corregir estos aspectos.

## 7.6. Factibilidad

La factibilidad de esta propuesta de mejora dependerá de la coordinación de las áreas de Recursos Humanos, mantenimiento, presupuesto, centro de terapia liderada por Alcaldía municipal, para optimizar los recursos económicos y humanos que posee la municipalidad distrital de Salaverry.

## 7.7. Plan de Trabajo

N°	Actividades	Proceso de Implementación de mejora ergonómica 2019 (meses)																			
		Junio				Julio				Agosto				Setiembre				Octubre			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
01	Elaboración de proyecto																				
02	Revisión de proyecto																				
03	Elaboración de presupuesto																				
04	Revisión y aprobación del proyecto y presupuestos																				
05	Ejecución de proyecto																				
06	Supervisión del proyecto																				
07	Evaluación de resultados																				

### ✓ Organizadores

Organizadores	Cantidad
Alcaldesa municipal	01
Jefa de Recursos humanos	01
Jefe de presupuestos	01
Personal de mantenimiento	20

### ✓ Materiales a requerir



<b>Materiales</b>	<b>Cantidad</b>
<b>Sillas de escritorio con respaldo ergonómico</b>	<b>100</b>
<b>Pinturas color blanco humo (gl)</b>	<b>10</b>
<b>Focos de alta intensidad tipo led luz blanca</b>	<b>50</b>
<b>Brocha pintor</b>	<b>20</b>
<b>Rodillo</b>	<b>20</b>

## 7.8. Presupuesto

<b>Descripción</b>	<b>Cantidad</b>	<b>P. UNIT (S/)</b>	<b>TOTAL (S/)</b>
<b>Sillas de escritorio con respaldo ergonómico</b>	<b>50 unidades.</b>	<b>169.90</b>	<b>8,495</b>
<b>Pinturas color blanco humo</b>	<b>10 galones.</b>	<b>20.00</b>	<b>200.00</b>
<b>Focos de alta intensidad tipo led luz blanca</b>	<b>20 unidades</b>	<b>39.90</b>	<b>798.00</b>
<b>Brocha pintor 4</b>	<b>20 unidades</b>	<b>12.90</b>	<b>258.00</b>
<b>Rodillo</b>	<b>20 unidades</b>	<b>14.90</b>	<b>298.00</b>
<b>SUB TOTAL</b>		<b>S/ 257.60</b>	<b>S/ 10,049.0</b>

Fuente: Estimación realizada junto con los encargados de mantenimiento y presupuesto.

*Nota:* Financiamiento con recursos propios de la municipalidad.

## 7.9. Tiempo de duración

El tiempo de inicio de implemento de mejora sería de 6 meses.

## REFERENCIAS

- Cruz, G. (2014). *Ergonomía Aplicada 4ta. Edición*, Ecoe Ediciones Ltda., Colombia.
- De León, (2013). *La ergonomía y su relación con la satisfacción del personal de una distribuidora automotriz de la ciudad capital* (Tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Nueva Guatemala de la Asunción. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/57/De%20Leon-Juan.pdf>
- Douglas G. Bonett & Thomas A. Wright (2014). *Cronbach's alpha reliability: Interval estimation, hypothesis testing, and sample size planning - Journal of Organizational Behavior, J. Organiz. Behav.* (Artículo científico). Recuperado de: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.1960>
- Estrada J. M. (2015). *Ergonomía básica 1ra Edición*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Galarza-Bravo Francisco A., Galarza-Villalba Miguel F., Vera-Díaz Felipe V. (2017). *Ergonomy and its application in university classes* (Artículo científico). Recuperado de: <http://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/223/pdf#>
- Genís S. D. (2012). *Ergonomía", primera edición-Editorial*. Universitat Politècnica de València.
- Hernández S. Roberto, Fernández C. Carlos & Baptista L. Pilar (2014). *Metodología de la Investigación, 6ta. edición*. McGraw-Hill. Interamericana Editores, S.A. De C.V. México.
- Joseph T. Ripberger, Brendon Swedlow, Carol L. Silva, Hank Jenkins-Smith (2015). *Operationalizing Cultural Theory in Survey Research: Assessing the Validity of Different Approaches to Conceptualization and Measurement* (Artículo científico). Recuperado: de:

[https://www.google.com/search?q=theory+about+measuring+surveys&rlz=1C1SQJL\\_esPE839PE839&oq=theory+about+measuring+surveys&aqs=chrome..69i57.1099j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=theory+about+measuring+surveys&rlz=1C1SQJL_esPE839PE839&oq=theory+about+measuring+surveys&aqs=chrome..69i57.1099j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8)

Justiniano, E., (2017). *Ergonomía y satisfacción laboral en los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16072/Justiniano\\_AE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16072/Justiniano_AE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Llaneza (2009). *Ergonomía y Psicosociología aplicada. Manual para la formación del especialista. 12va. edición*. Editorial Lex Nova.

Marin, (1992). *Sociología de la Empresa. 5ta. Edición ampliada*. Iberico Europea de Ediciones, S.A – Madrid.

Martínez, S. (2013). *Ergonomía en construcción: su importancia con respecto a la Seguridad* (Tesis de maestría). Universidad Pública de Navarra, España. Recuperado de: <http://academicae.unavarra.es/bitstream/handle/2454/7644/Mart%C3%ADnez%20Rada%2C%20Sofia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ministerio de trabajo y promoción del empleo (2008). Norma básica de ergonomía y de procedimiento de evaluación de riesgo disergonico. Recuperado de: <https://www.mtc.gob.pe/.../RM%20375-2008%20TR%20-%20Norma%2>.

Mondelo, (2012). *Ergonomía 1- Fundamentos, 8va. edición*-, Universidad Politécnica de Catalunya, Barcelona, España.

Mondelo, P.; Torada, E. y Barrau, P. (2012). *Ergonomía 1. 3era edición*. Ediciones UPC, S.L. Universitat Politècnica de Catalunya, Barcelona, España.

Murrugarra, J., (2017). *La ergonomía y satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pachacamac en el período 2016* Lima

2017 (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima.  
Recuperado de:  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6682/Murrugarra\\_BJF.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6682/Murrugarra_BJF.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Nathan King (1970). *Clarification and evaluation of the two factor theory of job satisfaction. Psychological Bulletin*, 74 (1), 18–31. University of California, Berkeley-1970. doi: 10.1037 / h0029444. Recuperado de:  
<http://psycnet.apa.org/record/1970-17577-001>

Ramírez, C. (2006). *Ergonomía y Productividad 2da edición*, México; Limusa.

Rescalvo, F. (2004). *Ergonomía y Salud*. impreso en España.

Ruiz, A., Zavaleta, M., & Ruíz, P. (2017). *Test de satisfacción laboral SL – ARG*. Ancash: Universidad César Vallejo.

Young-joo, Lee (2015) *Comparison of Job Satisfaction Between Nonprofit and Public Employees*. Doi 10.1177/0899764015584061. Recuperado de:  
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0899764015584061>

## **ANEXOS**

## Anexo 01

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

Ergonomía y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo 2018

<b>Problema</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variable</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Metodología</b>
<b><u>Problema General</u></b> ¿Qué relación existe entre la ergonomía y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo 2018?	<b><u>Objetivo General</u></b> Determinar la relación entre la ergonomía y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo 2018 <b>Objetivos Específicos</b> ➤ Establecer la relación entre la ergonomía organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo 2018 ➤ Establecer la relación entre la ergonomía ambiental y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo 2018 ➤ Establecer la relación entre la ergonomía cognitiva y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo 2018 ➤ Establecer la relación entre la ergonomía física y la satisfacción laboral de los colaboradores de la	Existe una relación directa entre la ergonomía y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo 2018	<b><u>Variable 01</u></b>  Ergonomía	Ergonomía organizacional   Ergonomía ambiental   Ergonomía cognitiva   Ergonomía física	Política de trabajo Comunicación Trabajo en equipo  Condiciones térmicas (temperatura, humedad) Ruido Iluminación Calidad de ambiente interior  Carga mental Toma de decisiones Estrés laboral  Diseño del puesto de trabajo Trabajo con ordenadores Manipulación manual de carga Posturas y repetitivas	<b><u>Tipo de investigación</u></b> No experimental de corte transversal  <b><u>Diseño de investigación</u></b> Correlacional  <b><u>Población y muestra</u></b> La población estará conformada por los 85 colaboradores de las diferentes áreas (nombrados y contratados) de la Municipalidad Distrital de Salaverry. El tamaño de la muestra estuvo constituido por el mismo universo poblacional.  <b><u>Técnica e instrumento de medición</u></b> Técnica = Encuesta Instrumento=Cuestionario  <b><u>Técnica de análisis de datos</u></b> ➤ Análisis estadístico descriptivo ➤ Análisis estadístico inferencial, Rho de Spearman.

	<p>Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo 2018</p> <p>➤ Identificar el nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo 2018</p> <p>➤ Identificar el nivel de satisfacción laboral en su dimensión condiciones de trabajo en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo 2018</p> <p>➤ Identificar el nivel de satisfacción laboral en su dimensión remuneración y beneficios laborales en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo 2018</p> <p>➤ Identificar el nivel de satisfacción laboral en su dimensión supervisión en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo 2018</p> <p>➤ Identificar el nivel de satisfacción laboral en su dimensión relaciones humanas en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo 2018</p> <p>➤ Identificar el nivel de satisfacción laboral en su dimensión desarrollo en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo 2018</p>		<p><b>Variable 02</b></p> <p>Satisfacción laboral</p>	<p>Condiciones de trabajo</p> <p>Remuneración y beneficios laborales</p> <p>Supervisión</p> <p>Relaciones humanas</p> <p>Desarrollo</p> <p>Comunicación</p> <p>Puesto de trabajo</p>	<p>Infraestructura y equipamiento</p> <p>Compensación salarial</p> <p>Jerarquización</p> <p>Interrelaciones laborales</p> <p>Capacitación</p> <p>Comunicación</p> <p>Entorno laboral</p>	<p><b>Resultados:</b></p> <p>Existe correlación baja positiva (<math>Rho=0.295</math>) y significativa (0.006) entre la ergonomía y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo 2018.</p>
--	---	--	---	--	--	---

	<p>➤ Identificar el nivel de satisfacción laboral en su dimensión comunicación en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo 2018</p> <p>➤ Identificar el nivel de satisfacción laboral en su dimensión puesto de trabajo en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo 2018</p>					
--	--	--	--	--	--	--



## Anexo 02: Consentimiento informado

### ANEXO 01

#### Consentimiento informado

Dr. Campaña Silva  
Municipalidad Distrital de Salaverry

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es Montenegro González Cinthia Roxana, alumna de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo – Trujillo. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **Ergonomía y satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry** y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de **Encuestas**. En caso acepte participar en la investigación, afirmo haber sido informado (a) de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se explicará cada de ellas. Gracias por su colaboración.


Atte.

ESTUDIANTE DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACION

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo Blanca Horna Escobar Con número de DNI: .....180.74.059..... acepto participar en la investigación Ergonomía y satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry. De la Sra. Montenegro González Cinthia Roxana

Día: 19/11/2018

  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SALAVERRY  
Blanca Horna Escobar  
Blanca Eleodora Horna Escobar  
JEFATURA DE RECURSOS HUMANOS

### Anexo 03: Cuestionario para evaluar la Ergonomía

#### Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo 2019

Estimado colaborador a continuación leerá un cuestionario que tiene como propósito determinar de qué manera la Ergonomía se relaciona con la satisfacción laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Salaverry, Trujillo 2019. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad. INDICACIONES: Usted responderá marcando con un aspa (X) la respuesta que considere correcta. Escala: 1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre.

Ergonomía organizacional	1. ¿Para su mejor desempeño laboral le han proporcionado información sobre el reglamento de trabajo?	1	2	3	4	5
	2. ¿Existe un sistema de consulta para discutir los problemas relacionados con el trabajo?	1	2	3	4	5
	3. ¿Los equipos de trabajo son estables?	1	2	3	4	5
	4. ¿En el ambiente donde labora se trabaja en equipo?	1	2	3	4	5
	5. ¿Cada vez que tiene una duda, sobre el trabajo encomendado, esta es absuelta por su jefe inmediato?	1	2	3	4	5
	6. ¿Su opinión es considerada en una reunión de trabajo?	1	2	3	4	5
	7. ¿Considera que la gestión actual que dirige su institución actúa de manera eficiente?	1	2	3	4	5
	8. ¿Considera que las normativas internas de la institución facilitan su trabajo?	1	2	3	4	5
	9. ¿Existe posibilidad de ser promovido a mejores puestos de trabajo en la institución?	1	2	3	4	5
Ergonomía ambiental	10. ¿En su ambiente de trabajo la temperatura es adecuada?	1	2	3	4	5
	11. ¿En el lugar donde trabajas se percibe humedad ambiental?	1	2	3	4	5
	12. ¿Las corrientes de aire frío en su ambiente de trabajo le han ocasionado molestias?	1	2	3	4	5
	13. ¿En su centro de trabajo ha percibido ruidos que no le permiten estar concentrado?	1	2	3	4	5
	14. ¿En el ambiente de trabajo tiene que levantar el tono de voz para comunicarse con sus colegas de trabajo?	1	2	3	4	5
	15. ¿Tiene dificultades para ver y leer de manera adecuada los documentos a su cargo?	1	2	3	4	5

	16. ¿En su ambiente de trabajo cuenta con suficiente iluminación para realizar su tarea?	1	2	3	4	5
	17. ¿En tu ambiente laboral percibe algún tipo de molestia causada por los rayos del sol?	1	2	3	4	5
	18. ¿Ha tenido molestias visuales causadas por la falta de iluminación?	1	2	3	4	5
	19. ¿Para las reuniones de trabajo, cuenta su área con un ambiente apropiado para tal fin?	1	2	3	4	5
	20. ¿En su ambiente de trabajo ha percibido olores desagradables?	1	2	3	4	5
	21. ¿En su centro de trabajo la limpieza es adecuada?	1	2	3	4	5
Ergonomía cognitiva	22. ¿El trabajo que realiza se basa en el tratamiento de información (trabajos administrativos, control de procesos automatizados, informática, etc.)?	1	2	3	4	5
	23. ¿Para desarrollar sus actividades requiere de mucha concentración?	1	2	3	4	5
	24. ¿El trabajo que realiza implica mucha responsabilidad y/o se considera intenso durante más de la mitad del tiempo?	1	2	3	4	5
	25. ¿En su centro de trabajo le permiten elegir el ritmo de trabajo y/o sus periodos de descanso?	1	2	3	4	5
	26. ¿El trabajo encomendado le permite tener iniciativa?	1	2	3	4	5
	27. ¿Es su centro de trabajo considera que cuenta con la cantidad suficiente de personal para realizar las actividades de la institución?	1	2	3	4	5
	28. ¿Durante el desarrollo de sus actividades es interrumpido constantemente (averías, llamadas telefónicas, etc.)?	1	2	3	4	5
	29. ¿El trabajo que usted realiza le permite diversificar sus actividades y hace que no sea repetitivo?	1	2	3	4	5
	30. ¿Considera que su trabajo es muy aburrido?	1	2	3	4	5
	31. ¿El trabajo que realiza le ha ocasionado estrés?	1	2	3	4	5
	32. ¿En alguna oportunidad ha tenido dificultades de concentración o de memoria?	1	2	3	4	5
	33. ¿Se siente cansado con bastante frecuencia?	1	2	3	4	5
Ergonomía física	34. ¿Se tiene que estirar demasiado para alcanzar elementos u objetos de trabajo que están muy alejados de su cuerpo (teléfono, impresora u otros)?	1	2	3	4	5

	35. ¿El espacio (sobre la superficie de su escritorio, debajo del escritorio, o en el entorno del puesto de trabajo) es adecuado?	1	2	3	4	5
	36. ¿El piso de su oficina por el cual se traslada cuenta con desniveles que incrementen un riesgo de caída?	1	2	3	4	5
	37. ¿La pantalla de la computadora o laptop que utiliza se encuentra mal situada (muy alta o muy baja)?	1	2	3	4	5
Ergonomía física	38. ¿El manejo del mouse (ratón) le resulta cómodo?	1	2	3	4	5
	39. ¿Por la labor que realiza manipula cargas mayores a 6 kg pesadas o demasiado grandes (cajas, archivadores, etc.)?	1	2	3	4	5
	40. Por la labor que realiza manipula carga en postura sentada?	1	2	3	4	5
	41. ¿En alguna oportunidad ha tenido lesiones o golpes por causa de la manipulación de la carga pesada?	1	2	3	4	5
	42. ¿Toma posturas forzadas de algún segmento corporal (cuello, el tronco, los brazos, las manos/ muñecas o los pies) de manera repetida o prolongada?	1	2	3	4	5
	43. ¿Realiza movimientos repetidos de los brazos y las manos?	1	2	3	4	5
	44. ¿En su ambiente de trabajo la silla que utiliza diariamente es cómoda?	1	2	3	4	5
	45. ¿Tiene un reposapiés o algún implemento para apoyar los pies?	1	2	3	4	5

## Anexo 4: Validaciones de expertos de Cuestionario-variable 1

### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

#### DATOS GENERALES: Variable 1 Ergonomía

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
<i>Teodoro Díaz Lucciana Rosa</i>	<i>Especialista en Patrimonio Vial N° 04 TSE.</i>	Cuestionario para evaluar la ergonomía	Br. Edwin Justiniano Aysanoa
TÍTULO DEL ESTUDIO: Ergonomía y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo 2018			

#### ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items (Preguntas del cuestionario)	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Ergonomía	Ergonomía organizacional	Política de trabajo	1. ¿Para su mejor desempeño laboral le han proporcionado información sobre el reglamento de trabajo?	1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre.			✓				✓			✓					✓	
			2. ¿Existe un sistema de consulta para discutir los problemas relacionados con el trabajo?				✓				✓			✓					✓	
Ergonomía	Comunicación	Comunicación	3. ¿Los equipos de trabajo son estables?	1: Nunca 2: Casi																
			4. ¿En el ambiente donde labora se trabaja en equipo?				✓				✓			✓					✓	

		5. ¿Cada vez que tiene una duda, sobre el trabajo encomendado, esta es absuelta por su jefe inmediato?	Nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		6. ¿Su opinión es considerada en una reunión de trabajo?		✓	✓	✓	✓	✓	✓
		7. ¿Considera que la gestión actual que dirige su institución actúa de manera eficiente?		✓	✓	✓	✓	✓	✓
		8. ¿Considera que las normativas internas de la institución facilitan su trabajo?		✓	✓	✓	✓	✓	✓
		9. ¿Existe posibilidad de ser promovido a mejores puestos de trabajo en la institución?		✓	✓	✓	✓	✓	✓
		10. ¿En su ambiente de trabajo la temperatura es adecuada?		✓	✓	✓	✓	✓	✓
		11. ¿En el lugar donde trabaja se percibe humedad ambiental?		✓	✓	✓	✓	✓	✓
		12. ¿Las corrientes de aire frío en su ambiente de trabajo le han ocasionado molestias?		✓	✓	✓	✓	✓	✓
		13. ¿En su centro de trabajo ha percibido ruidos que no le permiten estar concentrado?		✓	✓	✓	✓	✓	✓
		14. ¿En el ambiente de trabajo tiene que levantar el tono de voz para comunicarse con sus colegas de trabajo?		✓	✓	✓	✓	✓	✓
		15. ¿Tiene dificultades para ver y leer de manera adecuada los documentos a su cargo?	1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		16. ¿En su ambiente de trabajo cuenta con suficiente iluminación para realizar su tarea?		✓	✓	✓	✓	✓	✓
		17. ¿En tu ambiente laboral percibe algún tipo de molestia causada por los rayos del sol?		✓	✓	✓	✓	✓	✓
		18. ¿Ha tenido molestias visuales causadas por la falta de iluminación?		✓	✓	✓	✓	✓	✓
		19. ¿Para las reuniones de trabajo, cuenta su área con un ambiente apropiado para tal fin?		✓	✓	✓	✓	✓	✓
		20. ¿En su ambiente de trabajo ha percibido olores desagradables?		✓	✓	✓	✓	✓	✓
		21. ¿En su centro de trabajo la limpieza es adecuada?		✓	✓	✓	✓	✓	✓
		22. ¿El trabajo que realiza se basa en el tratamiento de información (trabajos		✓	✓	✓	✓	✓	✓

[illegible]







# VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES: Variable 1 Ergonomía

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
DE DISEÑOS HERRERAS, GORDO	UCV	Cuestionario para evaluar la ergonomía	Br. Edwin Justiniano Aysanoa
TÍTULO DEL ESTUDIO: Ergonomía y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo 2018			

## ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems (Preguntas del cuestionario)	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Ergonomía	Ergonomía organizacional	Política de trabajo	1. ¿Para su mejor desempeño laboral le han proporcionado información sobre el reglamento de trabajo? <input checked="" type="checkbox"/> 2. ¿Existe un sistema de consulta para discutir los problemas relacionados con el trabajo? <input checked="" type="checkbox"/>	1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre.																
		Comunicación	3. ¿Los equipos de trabajo son estables? <input checked="" type="checkbox"/> 4. ¿En el ambiente donde labora se trabaja en equipo? <input checked="" type="checkbox"/>	1: Nunca 2: Casi																







## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

### DATOS GENERALES: Variable 1 Ergonomía

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Castillo Postuma, Zoila Rosa	Tesoro	Cuestionario para evaluar la ergonomía	Br. Edwin Justiniano Aysanoa
TÍTULO DEL ESTUDIO: Ergonomía y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo 2018			

### ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems (Preguntas del cuestionario)	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Ergonomía	Ergonomía organizacional	Política de trabajo	1. ¿Para su mejor desempeño laboral le han proporcionado información sobre el reglamento de trabajo? 2. ¿Existe un sistema de consulta para discutir los problemas relacionados con el trabajo?	1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre.			X	X				X				X				X
							X	X				X				X				X
Ergonomía	Comunicación		3. ¿Los equipos de trabajo son estables? 4. ¿En el ambiente donde labora se trabaja en equipo?	1: Nunca 2: Casi																
							X	X				X				X				X



62







## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

### DATOS GENERALES: Variable 1 Ergonomía

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
<i>Cárdenas Rodríguez Karina</i>	<i>DOCENTE</i>	Cuestionario para evaluar la ergonomía	Br. Edwin Justiniano Aysanoa
TÍTULO DEL ESTUDIO: Ergonomía y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo 2018			

### ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems (Preguntas del cuestionario)	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Ergonomía	Ergonomía organizacional		1. ¿Para su mejor desempeño laboral le han proporcionado información sobre el reglamento de trabajo? 2. ¿Existe un sistema de consulta para discutir los problemas relacionados con el trabajo?	1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre.				<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>
		Política de trabajo																		
		Comunicación	3. ¿Los equipos de trabajo son estables? 4. ¿En el ambiente donde labora se trabaja en equipo?	1: Nunca 2: Casi				<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>









## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES: Variable 1 Ergonomía

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Suyón Zapata Jorge	Dirección Desarrollo Académico UCV.	Cuestionario para evaluar la ergonomía	Br. Edwin Justiniano Aysanoa
TÍTULO DEL ESTUDIO: Ergonomía y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo 2018			

### ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems (Preguntas del cuestionario)	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Ergonomía organizacional	Política de trabajo		1. ¿Para su mejor desempeño laboral le han proporcionado información sobre el reglamento de trabajo?	1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre.				X					X							X
			2. ¿Existe un sistema de consulta para discutir los problemas relacionados con el trabajo?					X					X							X
	Comunicación		3. ¿Los equipos de trabajo son estables?	1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A veces 4: Casi siempre				X					X							X
			4. ¿En el ambiente donde labora se trabaja en equipo?					X					X							X
	Trabajo en equipo		5. ¿Cada vez que tiene una duda, sobre el trabajo encomendado, esta es absuelta por su jefe inmediato?					X					X							X

[illegible]

[illegible]





### Anexo 5: Test de Satisfacción Laboral (SL – ARG)

Datos Personales							
Nombres y Apellidos					Tiempo de Servicio		
Edad	años		Área a la que Pertenece				
Sexo		Masculino	Condición Laboral		Jerarquía Laboral		Directivo
		Femenino				Contratado	
Fecha de Entrevista	/ /			Otros			Operario

### Instrucciones

A continuación, se le presentan unos enunciados que están relacionados con su trabajo. Cada enunciado tiene 5 opciones de respuesta, desde un Totalmente de Acuerdo (TA), a un Totalmente en Desacuerdo (TD). Usted deberá responder a cada enunciado con una “X”, eligiendo la opción que considere conveniente. No deje ninguna pregunta sin contestar.

Totalmente de Acuerdo	TA (5)
De Acuerdo	DA (4)
Indeciso	I (3)
En Desacuerdo	ED (2)
Totalmente en Desacuerdo	TD (1)

		TA	DA	I	ED	TD
<b>1</b>	Mi ambiente de trabajo, cuenta con una adecuada iluminación y ventilación.					
<b>2</b>	Lo que gano aquí, me permite cubrir mis necesidades y las de mi familia.					
<b>3</b>	Recibo reconocimiento de mi jefe cuando realizo un buen trabajo.					
<b>4</b>	Siento que formo parte de un buen equipo de trabajo.					

5	Aquí tengo oportunidades para ascender.					
6	Me resulta fácil acceder a comunicarme con mis superiores.					
7	La labor que realizo a diario permite desarrollar mis habilidades.					
8	La organización provee de los equipos y mobiliario necesarios para realizar mi trabajo.					
9	La remuneración que percibo está acorde con la labor que realizo.					
10	Recibo apoyo de mi jefe cuando se presenta algún problema en el trabajo.					
11	Mi jefe fomenta las buenas relaciones entre los colaboradores.					
12	Las posibilidades para ascender son equitativas para todos los colaboradores.					
13	Mantengo una adecuada comunicación con compañeros de otras áreas del trabajo.					
14	El trabajo que realizo a diario pone a prueba mis conocimientos y capacidades.					
15	Considero adecuado el ambiente en el que realizo mi trabajo.					
16	El sueldo que percibo aquí es atractivo a comparación de lo que recibiría en otras organizaciones.					
17	Mi jefe toma en cuenta mis opiniones que buscan mejorar las actividades en el trabajo.					
18	Tengo confianza en mis compañeros del trabajo.					
19	El buen desempeño es un aspecto importante para lograr un ascenso en la organización.					
20	Puedo acceder con facilidad a la información que necesito para realizar mi trabajo.					
21	El trabajo que realizo a diario representa todo un desafío para mí.					
22	Las instalaciones en el trabajo son seguras para realizar mis labores.					
23	La organización me paga puntualmente las remuneraciones.					
24	Mi jefe está constantemente evaluando mi trabajo.					
25	Cuando tengo dificultades en el trabajo, recibo apoyo de mis compañeros.					
26	El ascenso en el trabajo involucra también una mejora remunerativa.					
27	Para estar informado de lo que sucede en la organización se utilizan diferentes medios como: reuniones, email, cartas, etc.					
28	En la organización las actividades que realizo a diario están de acuerdo con las funciones establecidas en mi contrato.					

29	La temperatura ambiente en el trabajo facilita la realización de mis labores.					
30	Aquí me brindan los beneficios como seguro médico, gratificaciones, vacaciones, etc.					
31	Mi jefe me orienta y enseña cuando desconozco como realizar alguna actividad en el trabajo.					
32	Me agrada trabajar con mis compañeros de labores.					
33	Recibo la información necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo.					
34	En la organización, la información que se recibe acerca de los cambios y logro de metas es clara, correcta y oportuna.					
35	En el trabajo, las funciones y responsabilidades están bien definidas, por tanto, sé lo que se espera de mí.					
36	La organización me proporciona los materiales necesarios para realizar un buen trabajo.					
37	Mi jefe toma en cuenta la opinión de los compañeros del trabajo para tomar decisiones.					
38	Me es fácil expresar mis opiniones en el trabajo.					
39	Cuando se implantan nuevas políticas y/o procedimientos en la organización, recibo la capacitación suficiente.					
40	La organización me mantiene informado del logro de metas y objetivos propuestos.					
41	Las instalaciones en mi trabajo cuentan con una adecuada limpieza.					
42	Aquí tengo la seguridad de no ser despedido en el futuro.					
43	La organización tiene en cuenta la antigüedad, para ascender a otros puestos de trabajo.					

## Anexo 6: Validaciones de expertos de Cuestionario-variable 2

### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

#### DATOS GENERALES: Variable 2 Satisfacción laboral

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
<i>Roberto Díaz Lucciana Rosa</i>	<i>Especialista en Patinismo</i> <i>Ugel N° 04 JTE</i>	Test de Satisfacción Laboral (SL – ARG)	Alex Ruiz Gómez, María Zavaleta Flores & Percy Ruiz Gómez-2017
TÍTULO DEL ESTUDIO: Ergonomía y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo 2018			

#### ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASIPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendal (Escobar & Cuervo, 2008).

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems (Preguntas del cuestionario)	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Satisfacción Laboral	Condiciones de Trabajo	Infraestructura y Equipamiento	1. Mi ambiente de trabajo, cuenta con una adecuada iluminación y ventilación. 8. La organización provee de los equipos y mobiliario necesarios para realizar mi trabajo. 15. Considero adecuado el ambiente en el que realizo mi trabajo. 22. Las instalaciones en el trabajo son seguras para realizar mis labores. 29. La temperatura ambiente en el trabajo facilita la realización de mis labores. 36. La organización me proporciona los materiales necesarios para realizar un buen trabajo. 41. Las instalaciones en mi trabajo cuentan con una adecuada limpieza.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Remuneraciones y	Compensación salarial	2. Lo que gano aquí, me permite cubrir mis necesidades y las de mi familia. 9. La remuneración que percibo está acorde con la	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>



		Siempre									
Trabajo con ordenadores	37. ¿La pantalla de la computadora o laptop que utiliza se encuentra mal situada (muy alta o muy baja)?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	38. ¿El manejo del mouse (ratón) le resulta cómodo?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Manipulación manual de carga	39. ¿Por la labor que realiza manipula cargas mayores a 6 kg pesadas o demasiado grandes (cajas, archivadores, etc.)?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	40. Por la labor que realiza manipula carga en postura sentada?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Posturas y repetitividad	41. ¿En alguna oportunidad ha tenido lesiones o golpes por causa de la manipulación de la carga pesada?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	42. ¿Una postura forzada de algún segmento corporal (cuello, el tronco, los brazos, las manos/ muñecas o los pies) de manera repetida o prolongada?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	43. ¿Realiza movimientos repetidos de los brazos y las manos?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	44. ¿En su ambiente de trabajo la silla que utiliza diariamente es cómoda?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	45. ¿Tiene un reposapiés o algún implemento para apoyar los pies?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

☐ Procede su aplicación

☐ Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan

☐ No procede su aplicación

OPINION DE APLICABILIDAD:

Trujillo, 7/12/2018

44411391

DNI, N°

Lugar y fecha

REGION LA LIBERTAD

CPC LUQUEMA ROSA DOMESTINO DIAZ

ESPECIALISTA EN PATRULLAJO

UGEL N° 04 TRUJILLO SUR ESTE

945094226

Teléfono



# VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

## DATOS GENERALES: Variable 2 Satisfacción laboral

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Castillo Pastana, Zolita Rosa	Tesorera	Test de Satisfacción Laboral (SL – ARG)	Alex Ruiz Gómez, María Zavaleta Flores & Percy Ruiz Gómez-2017
TÍTULO DEL ESTUDIO: Ergonomía y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo 2018			

## ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems (Preguntas del cuestionario)	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Satisfacción Laboral	Condiciones de Trabajo	Infraestructura y Equipamiento	1. Mi ambiente de trabajo, cuenta con una adecuada iluminación y ventilación. 8. La organización provee de los equipos y mobiliario necesarios para realizar mi trabajo. 15. Considero adecuado el ambiente en el que realizo mi trabajo. 22. Las instalaciones en el trabajo son seguras para realizar mis labores. 29. La temperatura ambiente en el trabajo facilita la realización de mis labores. 36. La organización me proporciona los materiales necesarios para realizar un buen trabajo. 41. Las instalaciones en mi trabajo cuentan con una adecuada limpieza.	/	X					X				X				X	
	Remuneraciones y	Compensación salarial	2. Lo que gano aquí, me permite cubrir mis necesidades y las de mi familia. 9. La remuneración que percibo está acorde con la															X	





**OPINION DE APLICABILIDAD:**

☐ Procede su aplicación

☐ Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan

☐ No procede su aplicación

81

# VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES: Variable 2 Satisfacción laboral

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
De Braxantes Korcos Arend Gómez	UCU	Test de Satisfacción Laboral (SL - ARG)	Alex Ruiz Gómez, María Zavaleta Flores & Percy Ruiz Gómez-2017
TÍTULO DEL ESTUDIO: Ergonomía y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo 2018			

## ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items (Preguntas del cuestionario)	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Satisfacción Laboral	Condiciones de Trabajo	Infraestructura y Equipamiento	1. Mi ambiente de trabajo, cuentan con una adecuada iluminación y ventilación. 8. La organización provee de los equipos y mobiliario necesarios para realizar mi trabajo. 15. Considero adecuado el ambiente en el que realizo mi trabajo. 22. Las instalaciones en el trabajo son seguras para realizar mis labores. 29. La temperatura ambiente en el trabajo facilita la realización de mis labores. 36. La organización me proporciona los materiales necesarios para realizar un buen trabajo. 41. Las instalaciones en mi trabajo cuentan con una adecuada limpieza.	Totamente de Acuerdo De Acuerdo Indeciso En Desacuerdo o Totalmente en Desacuerdo o Totalmente de Acuerdo De Acuerdo Indeciso En Desacuerdo o Totalmente en																
	Remuneraciones y beneficios sociales	Compensación salarial	2. Lo que gano aquí, me permite cubrir mis necesidades y las de mi familia. 9. La remuneración que percibo está acorde con la labor que realizo.																	







# VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES: Variable 2 Satisfacción laboral

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Cárdeno Rodríguez, Karina	DOCENTE	Test de Satisfacción Laboral (SL - ARG)	Alex Ruiz Gómez, María Zavaleta Flores & Percy Ruiz Gómez-2017
TÍTULO DEL ESTUDIO: Ergonomía y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo 2018			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:  
Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems (Preguntas del cuestionario)	Opciones de respuesta				SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
								1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Satisfacción Laboral	Condiciones de Trabajo	Infraestructura y Equipamiento	1. Mi ambiente de trabajo, cuenta con una adecuada iluminación y ventilación. 8. La organización provee de los equipos y mobiliario necesarios para realizar mi trabajo. 15. Considero adecuado el ambiente en el que realizo mi trabajo. 22. Las instalaciones en el trabajo son seguras para realizar mis labores. 29. La temperatura ambiente en el trabajo facilita la realización de mis labores. 36. La organización me proporciona los materiales necesarios para realizar un buen trabajo. 41. Las instalaciones en mi trabajo cuentan con una adecuada limpieza.	Totamente de Acuerdo De Acuerdo Indeciso En desacuerdo o Totalmente en desacuerdo o Totalmente de Acuerdo De Acuerdo Indeciso En desacuerdo o Totalmente en desacuerdo																			
	Remuneraciones y beneficios sociales	Compensación salarial	2. Lo que gano aquí, me permite cubrir mis necesidades y las de mi familia. 9. La remuneración que percibo está acorde con la labor que realizo.																				





# VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES: Variable 2 Satisfacción laboral

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Suyón Zapata Jorge	Dirección de Desarrollo Académico UCV	Test de Satisfacción Laboral (SL – ARG)	Alex Ruiz Gómez, María Zavaleta Flores & Percy Ruiz Gómez-2017
TÍTULO DEL ESTUDIO: Ergonomía y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo 2018			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems (Preguntas del cuestionario)	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Satisfacción Laboral	Condiciones de Trabajo	Infraestructura y Equipamiento	1. Mi ambiente de trabajo, cuenta con una adecuada iluminación y ventilación.	Totamente de Acuerdo				X								X				X
			8. La organización provee de los equipos y mobiliario necesarios para realizar mi trabajo.	De Acuerdo				X								X				X
			15. Considero adecuado el ambiente en el que realizo mi trabajo.	Indeciso				X								X				X
			22. Las instalaciones en el trabajo son seguras para realizar mis labores.	En Desacuerdo				X								X				X
			29. La temperatura ambiente en el trabajo facilita la realización de mis labores.	Totalmente en Desacuerdo				X								X				X
	Remuneraciones y beneficios sociales	Compensación salarial	36. La organización me proporciona los materiales necesarios para realizar un buen trabajo.	Totalmente de Acuerdo				X								X				X
			41. Las instalaciones en mi trabajo cuentan con una adecuada limpieza.	De Acuerdo				X								X				X
			2. Lo que gano aquí, me permite cubrir mis necesidades y las de mi familia.	Indeciso				X								X				X
			9. La remuneración que percibo está acorde con la labor que realizo.	En Desacuerdo				X								X				X
				Totalmente en Desacuerdo				X								X				X







2	Base de datos y cálculos de V-Aiken 1 - Ergonomía																									
3	Juez 1				Juez 2				Juez 3				Juez 4				Juez 5				V-Aiken	V-Aiken	V-Aiken	V-Aiken		
4																					Suficiencia	Clarida	Coherencia	Relevanci	V-Aiken	
5		Suficiencia	Clarida	Coherencia	Relevancia	Suficiencia	Clarida	Coherencia	Relevancia	Suficiencia	Clarida	Coherencia	Relevancia	Suficiencia	Clarida	Coherencia	Relevancia	Suficiencia	Clarida	Coherencia	Relevancia	Suficiencia	Clarida	Coherencia	Relevancia	V-Aiken
6	Item 1	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0.87	0.87	0.80	0.87	0.85
7	Item 2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0.87	0.87	0.80	0.87	0.85
8	Item 3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0.87	0.87	0.80	0.87	0.85
9	Item 4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0.87	0.87	0.80	0.87	0.85
10	Item 5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	0.80	0.80	0.73	0.80	0.78
11	Item 6	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	0.80	0.80	0.73	0.80	0.78
12	Item 7	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	0.80	0.80	0.73	0.80	0.78
13	Item 8	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	0.80	0.80	0.73	0.80	0.78
14	Item 9	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	0.80	0.80	0.73	0.80	0.78
15	Item 10	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	0.87	0.87	0.87	0.87	0.87
16	Item 11	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	0.87	0.87	0.87	0.87	0.87
17	Item 12	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	0.87	0.87	0.87	0.87	0.87
18	Item 13	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0.87	0.93	0.93	0.93	0.92
19	Item 14	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0.87	0.93	0.93	0.93	0.92
20	Item 15	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0.93	0.93	0.93	0.93	0.93
21	Item 16	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0.93	0.93	0.93	0.93	0.93
22	Item 17	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0.93	0.93	0.93	0.93	0.93
23	Item 18	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0.93	0.93	0.93	0.93	0.93
24	Item 19	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0.93	0.93	0.93	0.93	0.93
25	Item 20	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0.93	0.93	0.93	0.93	0.93
26	Item 21	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0.93	0.93	0.93	0.93	0.93
27	Item 22	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0.93	0.93	0.93	0.93	0.93
28	Item 23	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0.87	0.93	0.93	0.93	0.92
29	Item 24	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0.87	0.93	0.93	0.93	0.92
30	Item 25	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0.87	0.87	0.80	0.87	0.85
31	Item 26	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0.87	0.87	0.80	0.87	0.85
32	Item 27	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0.87	0.87	0.80	0.87	0.85

[illegible]

[illegible]









*Prueba de normalidad*

*Análisis de la normalidad de las variables ergonomía con sus dimensiones y satisfacción laboral en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo 2019*

Variables	M	DE	Z	gl	p
<b>Ergonomía</b>	<b>124.96</b>	<b>11.345</b>	<b>0.058</b>	<b>85</b>	<b>,200</b>
Ergonomía organizacional	30.19	6.192	0.133	85	,001
Ergonomía ambiental	32.85	4.122	0.085	85	,186
Ergonomía cognitiva	34.99	4.819	0.087	85	,162
Ergonomía física	26.94	5.377	0.116	85	,007
<b>Satisfacción laboral</b>	152.20	26.699	0.133	85	,001

*\*\*  $p < .01$ ; \*  $p < .05$*

*Nota:* En la tabla 1, se presenta la distribución de datos a partir de la prueba de normalidad de Kolmogorov y Smirnov [KS], en donde la variable Ergonomía con sus dimensiones ambiental y cognitiva demostraron distribución normal ( $p > .05$ ), mientras que, las dimensiones de ergonomía organizacional y física, al igual que la medición general de satisfacción laboral demostraron distribución que no se ajusta a la normal ( $p < .01$ ).